

فاعلية برامج عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود

د. وفاء عون

كلية التربية - جامعة الملك سعود

الفصل الأول: مدخل الدراسة

مقدمة الدراسة:

تسعى عمادة تطوير المهارات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف لخدمة رؤية العمادة والتي تتمثل في تقديم خدمات متكاملة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعبرين وطلاب جامعة الملك سعود إضافة إلى القيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين. ومن أجل تحويل هذه الرؤية إلى واقع ملموس، وضعت الجامعة مجموعة من الأهداف ومنها على سبيل المثال " تصميم وتنظيم وتنفيذ البرامج التطويرية اللازمة لتنمية مهارات منسوبي الجامعة".

وفي هذا الإطار نفذت عمادة تطوير المهارات وفقاً لتقريرها السنوي لعام ١٤٢٩هـ مجموعة من الدورات وورش العمل لأعضاء هيئة التدريس من أعضاء عضوات وغيرهم من القيادات الإدارية في الجامعة من وكلاء ووكيلات وغيرهم. وقد بلغ إجمالي هذه الدورات سبعة وستين دورة شارك فيها ٨٢٤ من الإناث و ١٣٢٤ من الذكور. وقد شملت هذه البرامج طائفة واسعة من المجالات. مثل: ورشة بناء المقرر الفعال، وبرنامج دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي، وبرنامج التعلم النشط والتدريس للمجموعات الكبيرة، وبرنامج تحفيز الطلاب على التعلم وغيرها. وقد ساهم في تقديم هذه البرامج مجموعة من المتخصصين السعوديين والعرب والأجانب.

وتأتي هذه الجهود استجابة للإتجاهات المتزايدة لتطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية بوجه عام كي يكون قادراً على تخريج الكوادر الفنية والإدارية اللازمة لمشروعات التنمية المختلفة وخصوصاً ما يحتاجه القطاع الخاص من الكوادر الفنية راقية

التأهيل والقادرة على تلبية حاجات سوق العمل من المهارات التي تستطيع التنافس مع متطلبات العولمة والانفتاح ومشروعات التخصيص وغيرها من متطلبات العمل المتغيرة باستمرار تحت تأثير نمو تقنية المعلومات وتطبيقاتها في المجالات المختلفة. كما تأتي هذه الجهود استجابة لتوصيات الدراسات المختلفة التي ظهرت في البيئة السعودية ومنها على سبيل المثال توصيات الدراسات التي استضافتها ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في نهاية عام ٢٠٠٤م ، والتي من بينها "ضرورة تنظيم برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتضمن الكفايات الشخصية والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وإدارة الوقت، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقييم، ومواصلة الإطلاع العلمي والتطوير المهني".

وقد حرصت دراسات عديدة على البحث في جوانب التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومتطلباتها، وعوائقها، وكيف يمكن تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الملائمة لتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس الإجتماعية والأكاديمية ومهارات الإتصال والإبتكار وغيرها. وعلى سبيل المثال دراسة كل من دراسة الحربي (٢٠٠٦م)، دراسة الخطيب (٢٠٠٤م)، دراسة الثبيني (١٩٩٣) وغيرها.

ولأهمية الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس كما يشير (آل زاهر، ١٤٢٣) وتأثيرها المباشر وغير المباشر على مخرجات الجامعة فقد اهتمت الدول الغربية منذ أوائل القرن العشرين كبريطانيا ، والولايات المتحدة تبعتها في ذلك كثير من الدول الأوروبية بإنشاء مراكز ووحدات بجامعاتها تقوم بتنظيم برامج ودورات تدريبية للتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في جميع أبعاد وظائفهم الإدارية والأكاديمية.

لذا تسعى هذه الدراسة للتعرف على واقع عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود ودورها الفعلي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

ونتائج هذه الدراسة ستعود بالفائدة الكبيرة على إدارة عمادة التطوير خاصة وجامعة الملك سعود في التخطيط المستقبلي الاستراتيجي للتطوير والذي هو احد أهم دعائم الاعتماد الأكاديمي .

مشكلة الدراسة:

أن من أهم المبادئ التي ينادي بها رواد الجودة كما يشير (أبو نبعه ، ٢٠٠٤ م) توفير برامج للتعليم والتدريب المستمر ينعكس أثرها بالنمو والتميز للمؤسسة ، وبالتطوير لمواردها البشرية ورفع مستوى تأهيلها، كما أن التنمية المهنية المستمرة لتحسين وتجويد الأداء الأكاديمي وخلافه لأعضاء هيئة التدريس هو ما تحتاجه بالفعل جامعاتنا السعودية لعدة أسباب منها ما جاء في الكثير من الأبحاث والدراسات مثل دراسة (البابطين، ١٩٨٩م) و(القرني، ١٩٩٠ م) ودراسة (الجبر، ١٤١٤ هـ) و(الرشيد ، ١٩٩٨ م) ودراسة (الفصل، ٢٠٠٢ م) ، ودراسة (المنيع ، ٢٠٠٢ م) وهي كما يلي:

- انخفاض الكفاءة الداخلية والتي تتمثل في ارتفاع نسب الرسوب والتسرب للطلبة وزيادة عدد سنوات التي يقضيها الطالب في الدراسة

- انخفاض الكفاءة الخارجية لمخرجات مؤسسات التعليم العالي والتي تظهر في تدني مستويات الطلبة الخريجين، وعدم قدرتها على الوفاء باحتياجات سوق العمل.

- افتقار أعضاء هيئة التدريس إلى الإعداد التربوي والمهني وضعف البرامج التطويرية المقدمة لهم وضعف الإنتاجية العلمية للهيئة الأكاديمية بالإضافة لضعف الكفاءة في استخدام الموارد المادية والبشرية.

ويعتمد نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها على مجموعة من العوامل منها أن تكون هذه البرامج التدريبية متفقة مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تغطي المجالات الأكاديمية المختلفة التي يتطلبها العمل في المجال الأكاديمي، وأن تكون بالمستوى الملائم من ناحية جودة الإعداد والمضمون، وأن يشرف على تنفيذها مؤسسات التدريب المشهود لها بالجودة على المستوى المحلي والعالمي، وأن يسهل تطبيق المهارات التي يكتسبها أعضاء هيئة التدريس على بيئة التعليم في الجامعات السعودية، خصوصا حين تكون هذه البرامج التدريبية من إعداد وتنفيذ مؤسسات تدريبية ذات شهرة عالمية في بيئات أجنبية غير بيئة المملكة العربية السعودية.

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتلخص في معرفة رأي أعضاء هيئة التدريس فيما تقدمه عمادة تطوير المهارات من البرامج وتأثير ذلك على أدائهم.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي: "ما فاعلية برامج عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود؟"

أهداف الدراسة:

١. التعرف على أنواع البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس

٢. التعرف على مدى كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود للوفاء بمتطلبات أعضاء هيئة التدريس من برامج التطوير الأكاديمي

٣. التعرف على مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود

٤. التعرف على معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات ومقترحاتهم للتغلب عليها

أهمية الدراسة:

يعد تقييم برامج التدريب أحد الوسائل التي يستخدمها القائمون على التدريب للتعرف على مدى نجاح البرامج في تحقيق أهدافها. ولذلك يلجأ القائمون على التدريب إلى الحصول على "تغذية راجعة" عن برامج التدريب التي يقدمونها. وتستخدم هذه المعلومات في تطوير البرامج التعليمية وإعادة النظر في نواحي الضعف وتصحيحها.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أنها تناقش أثر عمادة تطوير المهارات على أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، عن طريق تحديد دور البرامج التدريبية في تنمية القدرة الابتكارية والإبداعية لعضو هيئة التدريس، وتحديد المعوقات التي تعيق

عضو هيئة التدريس من الاستفادة من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات، والتعرف على مدى فاعلية هذه البرامج في إثراء المعرفة والخبرات لأعضاء هيئة التدريس

والدراسة الحالية، هي الدراسة الأولى التي تناقش وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات.

من جانب آخر، تُعد هذه الدراسة الأولى من نوعها التي تستهدف التعرف على مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود منذ افتتاح الوحدة، وأنها ترصد الواقع الفعلي لعمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود . وبالتالي تكشف نتائجها للمسؤولين في الجامعة نقاط القوة بها لتدعيمها ونقاط الضعف والقصور لعلاجها وتلافيها في المستقبل.

وعليه، فسوف تزود هذه الدراسة في توصياتها المسؤولين بالجامعة بآراء ومقترحات لتجويد وحدة عمادة تطوير المهارات وتفعيل أدوارها المتعددة، ولاسيما ما يتعلق منها بإعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس سعياً لتحقيق التميز في كفاياتهم التدريسية والبحثية والشخصية وما يتعلق بالتنمية الإدارية للقيادات والموظفين.

فمن الناحية النظرية يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء معرفتنا النظرية عن نوعية برامج التدريب التي تقدمها مؤسسات التعليم الجامعي وخصوصاً في المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة ، وطرق إعدادها، والمجالات التي تستهدفها، ونواحي القوة والضعف فيها ، ومدى اسهامها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي ونموهم الأكاديمي.

ومن الناحية العملية قد تسهم هذه الدراسة في توفير المعلومات المناسبة للقائمين على هذه البرامج في عمادة تطوير المهارات لمعرفة رأي المستفيدين من برامج التدريب والتطوير المهني التي تقدمها ما يساعدهم على تقويم هذه البرامج وإتخاذ ما يلزم من خطوات لزيادة فاعليتها ، خصوصاً وأن معرفة رأي المستفيد هو أحد عناصر إدارة الجودة الشاملة التي أخذت تشق طريقها في مجال التعليم الجامعي في السنوات الأخيرة.

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لهذا النوع من الدراسات وهذا المنهج يهتم بدراسة الظاهرة ووصفها وذلك بجمع المعلومات والبيانات ذات الصلة بالظاهرة ثم تحليلها وتفسيرها والربط بين مدلولاتها بغية التوصل إلى نتائج بحثية حول حقيقتها.

(جابر وكاظم، ١٩٧٨م)

أداة الدراسة:

تم بناء الإستبانة من خلال الرجوع إلى الأطر النظرية في هذا الشأن وبالاستفادة من استبيانات متضمنة في دراسات سابقة.

أسئلة الدراسة:

يمكن صياغة الأسئلة الرئيسة لهذه الدراسة على النحو التالي:

١. ما أنواع البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما مدى كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود للوفاء بمتطلبات أعضاء هيئة التدريس من برامج التطوير الأكاديمي؟
٣. ما مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود؟
٤. ما المعوقات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات وما هي مقترحاتهم للتغلب عليها؟

حدود الدراسة:

من الناحية الموضوعية تقتصر هذه الدراسة على التعرف على مدى فاعلية وكفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات لتطوير أداء و مهارات أعضاء هيئة التدريس من الإناث في بيئة العمل الجامعي والمعوقات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من هذه البرامج.

من الناحية المكانية تقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من الإناث في جامعة الملك سعود،

من الناحية الزمانية تتم هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني عام ١٤٣٠هـ .

مصطلحات الدراسة:

البرامج التدريبية:

عبارة عن خطط عمل تتضمن إجراءات وسياسات وقواعد محددة، لها أنشطة مخططة تساعد على تطوير العمل من خلال اشتراك المتدربين فيها، كما تتضمن موضوعات متنوعة وهادفة ومخططة، تستلزم لتنفيذها موازنات مالية. (الحيدري، ١٤٢١)

التعريف الإجرائي:

الأنشطة التي تتضمن مهارات محددة لاكتساب المعرفة والسلوك الوظيفي لتحقيق أهداف تنظيم العمل وغايته في خدمة الاقتصاد الوطني

التدريب:

"تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في التنظيمات يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفايات الرئيسة للقوى البشرية (أي المعارف والمهارات والاتجاهات) من خلال التعليم المخطط، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية" (الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية، ١٩٨٨)

التعريف الإجرائي:

نشاط مخطط من قبل جامعة الملك سعود يهدف إلى إحداث تغييرات في عضو هيئة التدريس من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، مما جعل هذا العضو لائق للقيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية.

مستوى الأداء:

مدى إتقان أو تمكن أعضاء هيئة التدريس من تحقيق الأهداف التدريبية المحددة، ومدى تصنيفهم إلى مجموعات حسب مستويات أو درجات إتقانهم لها. (الشريم، ٢٠٠٩)

التعريف الإجرائي:

مستوى إنجاز الأعمال المرتبطة بعضو هيئة التدريس والجامعة، والتي يمكن ملاحظة بعض مؤشرات من خلال الزيادة والتحسين في الإنتاج، والإبداع وابتكار طرق جديدة لتنفيذ العمل، والاستفادة القصوى من الإمكانيات المتوفرة في بيئة العمل لتيسير سبل أداء العمل، والقدرة على التعامل مع المشكلات .

عضو هيئة التدريس:

يقصد بعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة كل من تقوم بالتدريس لطالبات الكليات الجامعية في جامعة الملك سعود من الإناث.

عمادة تطوير المهارات:

إحدى الوحدات الجامعية في هيكل جامعة الملك سعود التي تقع ضمن وحدات وكالة الجامعة للتطوير والجودة.

المعوقات:

ضعف التأهيل للكوادر العاملة في مؤسسات المجتمع المدني ، وهو يعبر عن قصور وإهمال لأهمية التدريب والتأهيل العلمي والثقافي والمهاراتي لنشطاء المجتمع المدني قيادات وأعضاء. (الصلاحى، ٢٠٠٤)

التعريف الإجرائي:

العوامل التنظيمية التي تحد من فاعلية التدريب.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة:

يعرض هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة. حيث يتضمن الإطار النظري جزأين: الجزء الأول ويتضمن عرضاً موجزاً عن عمادة تطوير المهارات من حيث (مقدمة تعريفية عن العمادة، أهدافها، استراتيجياتها، المهارات المستهدفة فيها، وسائلها في تنفيذ الاستراتيجيات)، ويناقش الجزء الثاني (مفهوم التدريب، ماهيته، أهميته، أهدافه، أنواعه، مدته، معوقاته).

ويتضمن الجزء الخاص بالدراسات السابقة عرضاً لمجموعة من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع التطوير والتدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

أولاً: الإطار النظري

مقدمة عن عمادة تطوير المهارات:

عمادة تطوير المهارات هي أحد الوحدات الجامعية في هيكل جامعة الملك سعود والتي تقع ضمن وحدات وكالة الجامعة للتطوير والمتابعة، وهي حديثة العهد حيث جرى تشكيل اللجنة التأسيسية للعمادة في العام الجامعي ١٤٢٧-١٤٢٨هـ . ومنذ ذلك الوقت قامت اللجنة بوضع رؤية عمادة تطوير المهارات، والتي تتلخص في "أن تكون صرحاً رائداً ومتميزاً يقدم خدمات متكاملة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين وطلاب جامعة الملك سعود إضافة إلى القيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي

الجامعة من إداريين وفنيين" كما حددت اللجنة رسالة عمادة تطوير المهارات والتي تتلخص في "تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين والطلاب والقيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين بما يضمن تحقيق أعلى مستويات التقدم والتميز والإبداع.

استراتيجيات عمادة تطوير المهارات:

ولتحقيق هذه الأهداف فقد تبنت عمادة تطوير المهارات الاستراتيجيات التالية:

١. استخدام المعايير الدولية في تصميم البرامج التدريبية وتقييم الأداء.
٢. إعداد و تنفيذ البرامج التدريبية داخل وخارج الجامعة.
٣. بناء برامج لتعزيز و تنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال منح الجوائز للمبدعين منهم.
٤. تنمية وتعزيز ودعم القيادات التدريبية.
٥. وضع الإجراءات اللازمة لتحفيز وتشجيع حضور البرامج والدورات التدريبية.
٦. تبني مبدأ التعاون والتبادل المحلي و الإقليمي والدولي.
٧. تأسيس برامج للتوأمة الأكاديمية وتعزيز تبادل الخبرات والبرامج مع مؤسسات التعليم العالي المماثلة على المستوى الدولي في مجال تطوير المهارات.
٨. تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتفاقيات تبادل زيارات خاصة مع الجامعات الأجنبية المتطورة.
٩. وضع برامج زيارات علمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات الإقليمية والدولية.

١٠. وضع البرامج التي تسهل تبادل الأساتذة مع مؤسسات التعليم العالي المماثلة على المستوى الإقليمي والدولي.

١١. القيام بكل ما يسهم في تنمية مهارات منسوبي وطلاب الجامعة.

المهارات المستهدفة في برامج عمادة تطوير المهارات:

وقد استهدفت برامج عمادة تطوير المهارات مجموعة من المهارات، وهي كما يلي:

١. المهارات الشخصية المهنية والتقنية لمنسوبي الجامعة.

٢. المهارات الأكاديمية والتدريسية والبحثية.

٣. المهارات القيادية والإدارية لمنسوبي الجامعة.

٤. مهارات التواصل والاتصال الفعال لمنسوبي الجامعة.

٥. مهارات التفكير الإبداعي والناقد.

٦. مهارات التعلم الذاتي والتعلم المستمر للطلاب.

وسائل عمادة تطوير المهارات في تنفيذ الاستراتيجيات:

تقوم العمادة بكل ما من شأنه العمل على تحقيق أهدافها ، وعلى وجه الأخص ما يلي:

١. إعداد وعقد الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل والندوات والمحاضرات وحلقات النقاش لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين في المجالات المهنية والتربوية.

٢. تقديم الاستشارات لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي.

٣. إعداد وتقديم الدورات والمحاضرات لطلاب وطالبات الجامعة لدعم قدراتهم التحصيلية و إكسابهم المهارات الحياتية التي تمكنهم من الانخراط في الحياة الجامعية بنجاح.

٤. تنظيم لقاءات لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتعريفهم بالأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة.

٥. جلب الكوادر التربوية المتخصصة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية في الجامعة.

٦. التعاون والتواصل مع المراكز المماثلة في الداخل والخارج لتبادل الخبرات.

٧. التعاون مع الجهات الدولية ذات الاختصاص في تطوير المهارات وتحقيق الجودة النوعية في جميع البرامج الأكاديمية والإرشاد الأكاديمي والإجراءات الإدارية التي تخدم العملية التعليمية.

٨. استخدام الوسائل التقنية الحديثة مثل الإنترنت والتعلم الإلكتروني.

٩. إعداد وإصدار مطويات وأدلة تسهم في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.

(عمادة تطوير المهارات، التقرير السنوي الأول، ١٤٢٩هـ)

مفهوم التدريب:

يختلف مفهوم التدريب باختلاف الغرض العام من التدريب ذاته، فيعرفه سلامة وآخرون (١٩٧٤م ، ١٥٤) بأنه "النشاط الذي يهدف إلى رفع مستوى الكفاية الإنتاجية بين العاملين والخدمات التي يؤدونها بوجه عام من خلال الاعتماد عليه كوسيلة لمقابلة التجدد الدائم".

كما يعرف التدريب بأنه "جميع الخبرات، والنشاطات التعليمية المنظمة الهادفة إلى التأثير على الأداء، وأنماط السلوك من خلال إكساب المعارف الجديدة، والمهارات والاتجاهات" (Cowling & Mailer، 1998، 61)

أما نصر فإنه يرى أن التدريب "عملية مخططة، ومستمرة تسعى إلى تزويد المشتغلين بالعمل القيادي، والإداري بالمعارف والمهارات، والقدرات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم، وتطويرها، بما يتفق وظروف المتغيرات الفنية والإنسانية في مجال عملهم، وبما يؤدي إلى الارتقاء بمستويات الأداء".

(نصر، ١٩٩٧م، ٣١١)

ومما سبق تعرف الباحثات التدريب بأنه نشاط مخطط من قبل جامعة الملك سعود يهدف إلى إحداث تغييرات في عضو هيئة التدريس من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، مما جعل هذا العضو لائق للقيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية

ماهية التدريب:

وهو مسئولية من مسئوليات الإدارة ، ابتداء من الإدارة العليا إلى الإدارة الدنيا في السلم التنظيمي، حيث يقع على عاتق الإدارة العليا تقديم الدعم المادي والمعنوي للعملية التدريبية بالإضافة إلى توضيح الأهداف من وراء العملية التدريبية لمسؤولي التدريب في الإدارات الوسطى والدنيا لكي يختاروا البرامج التي تناسب موظفيهم للانخراط بها حتى يحقق التدريب أهدافه. فالتدريب يمكن أن يكون أي نوع من النشاط المعد خصيصا بغرض زيادة فعالية الموظف والعامل في عمله ووظيفته التي يقوم بها حاليا أو التي سينتقل إليها في المستقبل، وإلى جنب ذلك فإن التدريب يكشف عن مواطن القوة والضعف عند العاملين ويسهل للإدارة مهمة الإشراف عليهم وتوجيههم بما يناسب ظروف كل منهم، كما أنه يؤدي إلى استقرار العاملين في عملهم، ويوفر الكثير من الجهود التي تبذل لاختيار موظفين، ويؤدي إلى توطيد العلاقة بين الموظفين وبعضهم البعض وبين رؤسائهم.

(الشمري، ١٤٢٨: ١٧)

أهمية التدريب:

يحتل التدريب في العالم مكانة بارزة في أولويات كثيراً من الدول المتقدمة والنامية باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة الحديثة، ومدخلاً من مداخل التنمية الإدارية ولمواكبة معطيات العصر ومتغيرات المتسارعة في كافة جوانب الحياة أضحت التدريب ضرورة لا غنى عنه لجميع المنظمات من أجل تنمية معلومات الأفراد وصقل مهاراتهم وتطوير قدراتهم وتغيير اتجاهاتهم باعتباره الأداة الفاعلة في عملية التغيير والتطوير .

(التركي، ٢٠٠٤م، ٢٦)

وينظر إلى التدريب اليوم إلى أنه عملية منظمة تحدث تغييراً في نظرة وسلوك الفرد (المتدرب) إلى عمله ، من خلال إكسابه معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه فالتدريب هو عملية إيصال معارف و/أو إكساب مهارات إلى المتدرب يعتمد نوعها على نوع الحاجة التدريبية القائمة . وقد أضحت التدريب في وقتنا الحاضر نشاطاً منظماً اكتسب شكلاً رسمياً من خلال الدورات والندوات التدريبية التي تقام للعاملين داخل المنشأة أو لدى مركز تدريب متخصصة لهذا الغرض ، وتستخدم أساليب تدريبية حديثة في تنفيذ منهاج مثل هذه الدورات . (الحميري، ٢٠٠٩: ١٣)

ومن هذا المنطلق فمن المتفق عليه أن للتدريب أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية العاملة وتأهيلهم فالمنشأة التي تريد أن تتميز عن مثيلاتها عليها أن توفر الكوادر الماهرة ، وهذا لا يمكن أن يتحقق لها إلا من خلال عمليات التدريب ، ولهذا قامت العديد من المنظمات الحديثة بتخصيص ميزانيات مستقلة للعمل التدريبي في سبيل مساعدة الموظفين لكي يؤديوا أعمالهم بطريقة أكثر فاعلية حيث إن التدريب يساهم في استغلال الطاقات البشرية المهدرة . وبهذا فإنه لا بد أن يعنى بالمبادئ المنظمة له ، إذ ينبغي النظر إليها كدستور للعمل التدريبي ويتعين على القائمين بها الالتزام بها ومراعاته في جميع مراحل العمل التدريبي . (عبد الخالق ، ١٩٧٩م ، ٥٥)

(أ) بالنسبة للموظف : يحقق التدريب فوائد جمة للموظف من أهمها:

- اختصار الوقت اللازم للتعلم، والوصول بأداء الموظف إلى المستوى المطلوب، ومساعدته على النمو الشخصي، والمهني.
 - إفراح المجال لتحقيق الترقى الوظيفى، وزيادة الدخل الاقتصادى.
 - تكوين مهارات جديدة، وتعزيز الثقة بالنفس، وتعلم كيفية التعامل مع الضغوط والصراعات، والإحباط فى العمل .
 - تكوين اتجاهات إيجابية كالولاء للعمل، والتعاون، وتعميق الإحساس بالرضا الوظيفى، والإنجاز. وهذه لا تقل أهمية عن اكتساب المعارف والمهارات.
- (Cowling & Mailer, 1998, 61)

(ب) بالنسبة للمنظمة : يحقق التدريب للمنظمة عددا من المزايا من أهمها :

- المساعدة فى تكوين قوى بشرية ذات مستوى مهني مطور وقادرة على التكيف مع التغير
- التقليل من التكاليف المالية التى تتحملها المنظمة نتيجة تعيين موظفين جدد، إذ تشير نتائج الدراسات إلى أن الموظفين الذين يتدربون فى المنظمة يتركون وظائفهم بنسبة أقل كثيرا من الموظفين الذين يتدربون خارجها (Cowling & mailer, 1998, 61) أي أن التدريب يسهم كثيرا فى تعزيز الشعور بالولاء للمنظمة والانتماء إليها
- وترى كودرن أن التعلم والتدريب يساعد المنظمة لاستقطاب الكفاءات المؤهلة الذى يؤدي بدوره إلى الإثراء الوظيفي والمحافظة على رأس المال البشرى (Caudron, 2003, 40)

وفى مجال الإدارة التربوية تلخص صادق أهم الفوائد التى يحققها التدريب للقادة التربويين كما يلي (صادق ، ١٩٩٠م ، ٢٨٢) :

ويرى حمودة (٢٠٠٠م ، ٥٧) ، أن التدريب الفعال يعتمد أساسا على التصميم الجيد والإعداد المنظم بحيث يكون مبنيا على تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية بما يساعد على القيام بالمهام الوظيفية وبما يتناسب أيضا مع قدرات هؤلاء المتدربين.

أهداف التدريب:

يرى السندي (١٩٩٢م ، ٣٣ - ٣٤) أن الهدف الرئيسي من التدريب هو "العمل على رفع كفاءة الموظف عن طريق تزويده بأحدث الأساليب والإجراءات والمعلومات الخاصة بإدارة العمل وذلك لكي يستطيع أداء عمله بالشكل الذي يتناسب مع الأهداف العامة" ، ويعدد ياغي (١٩٨٩م ، ٩ - ١٠) بعض أهداف التدريب، وهي:

١- تحسين مستوى أداء أفراد التنظيم مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإدارية والإنتاجية .

٢- تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب تحقيقه .

٣- تخطيط القوى العاملة والعمل على تمتيتها مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

٤- تكوين علاقات إيجابية بين المنظمة والعاملين مما يساهم في زيادة الولاء التنظيمي .

٥- تحسين المناخ العام للعمل في المنظمة وتمكين أفراد التنظيم من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم وتزويدهم بالخبرات اللازمة.

ويعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية (برود ونيوستروم ، ١٤١٨هـ ، ٢١) ، ويحقق التدريب للموظف ، والمنظمة العديد من المزايا أبرزها:

• يسهم التدريب بالإعداد والتأهيل في تنمية القوى البشرية للقيام بالأنوار الجديدة.

• يعد وسيلة عملية لإثراء معارف وخبرات الممارسين التربويين ويساعدهم على إتقان المهارات الضرورية.

• يساعد القادة على فهم سلوك الموظفين العاملين معهم، وطبيعة النظام التربوي الذي يعملون في إدارته ووسائل تحقيق أهدافه.

• يكفل التدريب للمؤسسات التعليمية توفير كفاءات قيادية تربوية تستطيع مواجهة العمل التعليمي، وتوجيهه وفق السياسة التعليمية للدولة.

ولقد أولت حكومة المملكة العربية السعودية سياسة التدريب الإداري اهتماما خاصا تمخض عنها تحديد أهداف التدريب فيما يلي:

١- إعداد الموظف لتولي مركز وظيفي شاغر أو مشغول بمتعاقد من الخارج، ويحتاج شغله إلى إعداد أو تدريب خاص.

٢- رفع مستوى الأداء لدى الموظفين أو تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الأجهزة الحكومية عن طريق تحسين نظم وأساليب العمل فيها.

٣- تهيئة الموظفين لاتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال الآلات الحديثة .

٤- إعادة تدريب أو إعداد من يراد توجيههم نحو وجهات عمل جديدة نتيجة لتغير ظروف العمل. (دليل التدريب في الخدمة المدنية ، ١٩٨٠م ، ٤/٧)

والتدريب يحقق للمنشأة درجة أعلى من التهيئة والإعداد لأعمالها. فالتدريب يمكن أن يحقق لها كفاءة أداء معبر عنها بزيادة الإنتاجية التي هي زيادة في العوائد وخفض في التكاليف. والتدريب أيضا يعزز قدرة المنشأة على مجابهة التطورات البيئية والحالات الطارئة بمرونة ويسر أكثر .

والتدريب يحقق للمجتمع مردودا أيضا ، فالفائدة المتحققة على مستوى كل منشأة جراء الزيادة في إنتاجيتها (جراء التدريب) تعني زيادة في إنتاجية عموم المجتمع أيضا معبر عنها في تحسن المستوى المعاشي للمجتمع والفرد وزيادة في مستوى الدخل.

(الحميري، ٢٠٠٩: ١٦)

أنواع التدريب :يمكن تصنيف التدريب كما أشار له (الحميري، ٢٠٠٩: ١٧) إلى مجموعة من الأنواع تعتمد على الزاوية التي ننظر بها كالاتي :

١- الجهة القائمة بالتدريب: إن المنشأة المستفيدة من التدريب يمكن أن تقوم بنفسها بتدريب قواها العاملة أي بتنظيم وتنفيذ الدورات بالمواضيع المطلوبة.

٢- التدريب في موقع العمل :وهو تدريب المتدرب على عمله في ذات الموقع الذي يمارس فيه العمل .

٣- العمومية والتخصص: تتباين الدورات التدريبية بدرجة عمومية أو تخصص برامجها تبعا لاختلاف أهداف تلك الدورات التدريبية. فكل نوع غاياته وأغراضه فمن الدورات ما هو أساسي ومنها ما هو متقدم.

مدة التدريب:

تتباين مدة الدورات من اليوم الواحد (التي قد تكون بضعة ساعات) إلى بضعة أيام أو أسابيع أو أشهر وذلك تبعا لطبيعة وأهداف برنامج الدورة التدريبية. كما تتعدد أنواع التدريب حسب زمن تنفيذه، وحسب نوع النشاط التدريبي، وحسب المستوى الوظيفي والفكري للمتدربين، وحسب مقر التنفيذ أشارت له مرزا (١٤٢٥: ٦٢) .

(أ) من حيث زمن التنفيذ:

- التدريب الإعدادي: يتألف من برامج تعليمية معدة سلفا.
- التدريب أثناء الخدمة: التدريب الذي يتلقاه الموظفون القدامى لصقل مهاراتهم وتجديد معارفهم، وإحاطتهم بأحدث التطورات في مجال أعمالهم.

(ب) من حيث نوع النشاط التدريبي:

يمكن التمييز بين أنواع عديدة من الفعاليات التدريبية، ومن أمثلتها البرامج والدورات التدريبية، والحلقات التطبيقية، وورش العمل وهي كالتالي:

البرنامج التدريبي:

مجموعة من النشاطات المبرمجة التي تهدف إلى تنمية قدرات المتدربين ومعارفهم واتجاهاتهم للقيام بوظائف محددة (التقني ، ١٤١٤هـ ، ٦) . وتكون مدة الدورات التدريبية طويلة مقارنة بغيرها من الفعاليات التدريبية

الحلقة التطبيقية:

عبارة عن حلقة دراسية مكثفة تهدف لتزويد المشاركين فيها بجرعة معلوماتية ومعرفية وتطبيقات جديدة في جانب معين من جوانب عملهم وتمكينهم من تنمية خبراتهم المهنية (Department of Education (Mississippi، 2001:12) وتقدم الحلقات التطبيقية عادة لشاغلي الوظائف القيادية وتستمر الحلقة التطبيقية ما بين ثلاثة أيام إلى خمسة أيام على الأكثر.

الورشة التدريبية:

أحيانا توصف الورشة التدريبية بأنها أسلوب تدريبي تجاوزا، بينما هي في الحقيقة نشاط تدريبي يتضمن مجموعة من الأساليب التدريبية مثل: المحاضرة والمناقشة والعروض العملية

(ج) من حيث المستويات:

يختلف محتوى برنامج التدريب من حيث المستوى الفكري لفئات المتدربين وخلفياتهم العلمية، ويمكن تقسيم نشاطات التدريب كالتالي:

نشاطات برامج التدريب للمستويات الإشرافية التنفيذية العالية

نشاطات برامج التدريب للمستويات الإشرافية الوسطى

نشاطات برامج التدريب لمستويات الإدارة العليا

(د) من حيث مقر التنفيذ:

يتم تنفيذ برامج التدريب إما داخل المنظمة أو خارجها .

(هـ) من حيث استخدام شبكات المعلومات: *شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):

The Internet or Web – Based Training

* شبكة المعلومات الداخلية (الإنترانت) Intranet :

معوقات التدريب:

يواجه التدريب عمليا مجموعة من المعوقات التي تحد من دوره وفاعليته في أداء دوره المنشود في هذا التطوير. ويمكن أن تعزى هذه المعوقات إلى الجهات الآتية والتي ذكرها (المعاينة، ١٤٢٣ : ٢٤):

الإدارات العليا في المنشآت :بسبب ما تحمله من قناعات وما تمارسه من سلوكيات خاطئة تجاه التدريب . ومن أهم ذلك :

* ضعف القناعة بدور التدريب * ضعف ميزانية المنشأة * تدريب الأشخاص غير المناسبين

* نقل المتدرب إلى موقع آخر * عدم إعطاء المجال للمتدرب لإجراء تطوير على عمله

الأطراف التي تقوم بالتدريب :

* التدريب دون مؤشرات للحاجة التدريبية * أهداف غير واضحة للتدريب

* الضعف في بناء الدورة * احتواء الدورة على مواضيع غير قابلة للتطبيق

* اعتماد أساليب تدريب غير فعالة * سلوكية هيئة التدريب * الأجواء البيئية
للدورة

المتدربون: * الإكراه على الحضور * مقاومة التغيير * التخوف من الإحراج

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١-دراسة الوزرة (٢٠٠٦م) بعنوان: (كفايات عمداء الكليات في الجامعات السعودية- برنامج لتطوير الأداء). وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات اللازمة لعمداء الكليات في الجامعات السعودية ، والتعرف على مدى أهمية الكفايات ومدى ممارسة عمداء الكليات لتلك الكفايات من وجهة نظر أفراد الدراسة. كما شملت الأهداف التعرف على الفروق الدالة إحصائياً في تقدير مدى أهمية الكفايات وتقدير مدى ممارسة عمداء الكليات لتلك الكفايات تبعاً للمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، الدرجة العلمية، والوظيفية). وتختتم الدراسة ببرنامج مقترح لتطوير أداء عمداء الكليات في الجامعات السعودية. واستخدمت استبانته تحتوي على (٨٥) كفاية للتعرف على مدى أهمية هذه الكفايات لعمداء ووكلاء الجامعات ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام في ثلاث من الجامعات السعودية هي: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وبلغت عينة الدراسة (٢٤٢) فرداً وكان أهم نتائج الدراسة ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استبانته أفراد العينة حول مدى ممارسة العمداء للكفايات تبعاً لاختلاف (الخبرة ، التخصص ، الدرجة العلمية ، الوظيفة الحالية).وقد تم تصميم البرنامج التدريبي المقترح لتطوير أداء عمداء الكليات في الجامعات السعودية . كما أوصى الباحث بعدد من التوصيات ، أهمها:

١- أن تعتمد وزارة التعليم العالي الكفايات التي توصلت إليها الدراسة وتعممها على الجامعات السعودية لاعتمادها قائمة أساسية بكفايات عمداء الكليات.

٢- أن تعمل الجامعة على نشر الوعي التقني بين منسوبيها من إداريين وأعضاء هيئة تدريسية.

٣- أن تتم الاستفادة من البرنامج التدريبي المقترح في هذه الدراسة لتطوير أداء عمداء الكليات في الجامعات السعودية من قبل وزارة التعليم العالي وتعميمه على الجامعات السعودية.

٤- أن يحدد كل عميد بشكل فردي وموضوعي الكفايات التي لا يمارسها بدرجة عالية ، وذلك بمراجعة قائمة الكفايات الواردة في هذه الدراسة ، للإفادة من محتوى البرنامج لتطوير أدائه في ممارسة مسؤولياته الفنية.

٢- دراسة آل زاهر (١٤٢٣هـ) بعنوان (برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقوماتها نجاحها) وقد هدفت الدراسة إلى ما يأتي:

١- التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي.

٢- معرفة مدى ملائمة طرق تنفيذ بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي.

٣- معرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس السعوديين.

٤- تحديد أهمية توفر بعض مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي.

٥- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة حول (مجالات وطرق التنفيذ ومعوقات نجاح) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي وفقاً لاختلاف الجامعة، المرتبة الأكاديمية ، مكان الحصول على الدرجة، سنوات الخبرة.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

أن أبرز مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي من وجهة نظر مجتمع الدراسة هي : تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب ، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي للمقرر، وبناء المناهج الجامعية وتطويرها وأساليب التحضير والإبداع وتنميتها لدى الطلاب وأساليب إدارة الجودة والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة، كما أن أبرز طرق تنفيذ برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي: تشجيع الأساتذة الجامعيين على تكثيف نشاطهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية على المستويين الإقليمي والعالمي، وأن من أبرز معوقات تنفيذ برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودية هي: غياب الحوافز الموافقة للتطوير الذاتي المهني ، وقلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس المهنية، وبينت الدراسة أن من أبرز مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي هي: تقدير الجهود التي يبذلها عضو هيئة في تطوير نفسه مهنيًا وتخصيص ميزانيات كافية للإنفاق على عملية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس والتخطيط الشامل لبرامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

٣- دراسة الحربي (٢٠٠٦م) بعنوان (إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية) فقد استهدفت معرفة واقع إدارات التطوير بالجامعات من حيث وجودها ومسمياتها ووحداتها المختلفة ، ومن حيث تخطيطها وتنظيمها الحالي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على الفئات المستهدفة من برامج إدارات التطوير، و على الوسائل والأساليب التي تستخدمها إدارات التطوير بالجامعات السعودية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك رصدت الصعوبات التي تواجه إدارات التطوير بالجامعات السعودية، وتحد من فعاليتها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واشتملت الدراسة جميع القيادات الإدارية القائمة على رأس إدارات التطوير في إحدى عشر جامعة من الجامعات السعودية وتكون مجتمع الدراسة من تسع مسئولية التطوير في جامعات المملكة، وصممت أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ٣٠% من الجامعات السعودية لا توجد بها أجهزة مؤسسية متخصصة للتطوير، وأن هناك ٢٢% من هذه الجامعات لا

توجد لإدارات التطوير بها رؤية ورسالة أو أهداف محددة ومكتوبة، وأن هناك ٦٧% إدارات التطوير بالجامعات السعودية لا توجد بها خطط استراتيجية محددة، وأن هناك حوالي ٤٤% من إدارات التطوير بالجامعات السعودية لا يوجد بها هيكل تنظيمي محدد، كما لا توجد بها وحدات متخصصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأوضحت الدراسة أن تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس القدامى والمعينين حديثاً في مقدمة أولويات إدارات التطوير بالجامعات السعودية بنسبة موافقة ١٠٠%، وبينت الدراسة من خلال النتائج التي توصلت لها أن أكثر الأساليب التي تستخدمها إدارات التطوير الجامعية في تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية تمثلت في تقديم الدورات التدريبية لمدة أيام، وبناء المعايير لتقويم جودة وفعالية أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وأن أكثر الأساليب التي تستخدمها إدارات التطوير الجامعية في تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة هي تقديم المطبوعات الإرشادية لعضو هيئة التدريس، وإقامة الدورات التدريبية القصيرة، كما أن أكثر الأساليب التي تستخدمها إدارات التطوير الجامعية في تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بدرجة منخفضة تمثلت في توفير المواد والبرامج التي يحتاجها الأستاذ الجامعي، وجلب الخبرات المحلية والعالمية لرفع جودة وفعالية الهيئة التدريسية والإدارية.. وأوضحت النتائج أيضاً أن أكثر المجالات التي تركز عليها إدارات التطوير في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي التدريس والتقويم، في حين جاء التركيز على تنمية العلاقة بين عضو هيئة التدريس والمجتمع منخفضاً من حيث الاهتمام به في برامج التنمية المهنية المستدامة. وحددت الدراسة أهم الصعوبات التي تواجه إدارات التطوير بالجامعات السعودية وتمثلت في الاتي (زيادة الأعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس، غياب التعاون بين الجامعات السعودية مع غيرها من دول الخليج العربي والدول العربية، ضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه مهنيًا، محدودية التنسيق والشرابة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، عدم وجود لوائح ملزمة لعضو هيئة التدريس بحضور برامج التنمية المهنية) ومن أهم التوصيات تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مهارات تصميم البرامج والمقررات الدراسية، وأساليب التدريس والتقويم الحديثة، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام تكنولوجيا التعليم وتقنية المعلومات، وتطوير مهاراتهم البحثية لزيادة الإنتاجية العلمية، والاستغلال الأمثل لإمكاناتهم في خدمة المجتمع، وتنمية قدرات

التفاعل وأساليب الحوار والتواصل الفعال مع الطلاب 'ومع المجتمع الداخلي والخارجي للجامعة .

٤- واستهدفت دراسة البريدي (٢٠٠٤م) بعنوان (مشكلة ضعف الإنتاج الإبداعي للأستاذ الجامعي العربي في محيط تخصصه: بواعث المشكلة وتجلياتها)، التأكيد على أهمية اتصاف الإنتاج البحثي بالإبداع كشرط للأصالة والإسهام المباشر في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة، كما استهدفت الورقة الوقوف على الأسباب الكبرى التي لم تنل من الباحثين العرب عناية كافية والتي من شأنها أنها تلد مشاكل متعددة منها ضعف الممارسة الإبداعية للأستاذ الجامعي العربي وتجتهد الورقة إلى إبراز أهم المظاهر التي تدل على تجذر تلك المشكلة في الساحة الأكاديمية العربية وقد أكدت الدراسة على أهمية تلبس البحث العلمي بالإبداع، كما حددت الورقة الأسباب الكبرى لتلك المشكلة

ومن توصيات الدراسة، نشر الوعي وترسيخ الإيمان بمقومات ومفردات التحضر العربي الإسلامي داخل الأروقة الأكاديمية، والعمل على سبك الأبحاث العلمية في ضوء متطلبات وشروط وأولويات المشروع الحضاري، وإعادة الاعتبار وتهئية وبناء بيئة الإبداع في الفضاء الأكاديمي العربي بمقوماتها المختلفة، وعناية كتب المنهجية العربية بقضية الإبداع والتأكيد على أهمية اكتساب الباحثين لمهارة التفكير الإبداعي، والتعريف بالأعمال الإبداعية البحثية العربية، وإجراء دراسات تفصيلية تستهدف دراسة معوقات الإبداع وعقد مؤتمرات وندوات متخصصة

٥- دراسة الحسن (٢٠٠٤م) بعنوان (تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التكامل بين التكنولوجيا التعليمية التماثلية والرقمية: نموذج مقترح) فقد استهدفت الدراسة تقديم تصور لموديل تكاملي (Integrated Model) يتكون من عدة محاور - لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية يجمع بين التكنولوجيا غير الرقمية (التماثلية) والتكنولوجيا الرقمية يعتمد على أسس ومبادئ تكنولوجيا التعليم بحيث يمكن تطبيقه ضمن الإمكانيات المتاحة للجامعات العربية، ومن نتائج الدراسة أنها تؤكد الدراسة على أهمية التخطيط والتصميم لعملية إدخال تكنولوجيا التعليم التعليمي في التعليم الجامعي العربي، وتحديد دور متخذي القرار في هذا الشأن لتتلاقى النمو العشوائي لإدخال

معطيات تكنولوجيا التعليم في التعليم الجامعي باعتبار أن التطوير القائم استخدام تكنولوجيا التعليم يعد ضرباً من ضروب التجديد التربوي.

٦- هدفت دراسة الخطيب (٢٠٠٤م) بعنوان (الاعتماد الأكاديمي و علاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي)، التعرف على علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. وقد توصلت الدراسة إلى: أن هناك أطرافاً عدة يمكن أن تتدخل للمشاركة في النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وعلى سبيل المثال (وزارة التعليم العالي ، أو وزارة التربية والتعليم ، والجامعات ، والكليات والمعاهد ، والأقسام الأكاديمية والمؤسسات الخارجية ، ومؤسسات التنمية المهنية ، وهيئات التقويم والاعتماد الأكاديمي ، ومؤسسات التدريب والتأهيل ، والجمعيات المهنية ، والجمعيات العلمية) كذلك تقوم الشبكات القومية للتنمية المهنية بأدوار كبيرة في هذا الخصوص جنباً إلى جنب مع المؤسسات الدولية المعنية بالتربية كاليونسكو والمنظمات الإقليمية وغيرها، كذلك أنه يوجد لكل وظيفة من وظائف التعليم العالي برامج للتنمية المهنية خاصة بها

وأشارت الدراسة إلى أن وجود عدد من المؤلفات البحثية والكتب التي تتناول موضوع التنمية المهنية في التعليم العالي ، إلا أن هذه الجامعات لم تتمكن بعد من أخذ زمام المبادرة بشأن تطويرها مهنيّاً على نحو ذاتي وأهم معوقات النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس: عبء العمل والتدريس لمدرسي الجامعات، الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، طبيعة إعداد هيئة التدريس، الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس ، عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، الاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أو هرم التعليم العالي.

٧- هدفت دراسة الشايع (٢٠٠٤م) بعنوان (الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود و معوقاته) معرفة واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، وتحديد أهم معوقاته أملاً بالتوصل لسبل تشجيع الإنتاج العلمي. وتشمل عينة الدراسة (١١٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذكور في كليات التربية والآداب و العلوم الإدارية الموجودين

على رأس العمل واستخدم الباحث استفتاء قام ببنائه. وتوصلت الدراسة إلى أن معدل الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة بلغ ١,٢٥ عمل/عضو/سنة. بينما بلغ متوسط عدد البحوث المنشورة والكتب والأوراق العلمية ٠,٦٣ بحث/عضو/سنة و ٠,٢٥ كتاب/عضو/سنة و ٠,٣٧ ورقة/عضو/سنة. و أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين كمية الإنتاج العلمي لعينة الدراسة بناء على متغير الكلية مع أن متوسط الإنتاج العلمي لعينة الدراسة من كلية الآداب يزيد قليلا عن نظرائهم في كليتي التربية والعلوم الإدارية. أما بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية فأكدت الدراسة على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين كمية إنتاج عينة الدراسة بناء على هذا المتغير لصالح أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ و أستاذ مشارك على حساب أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد. أما بالنسبة لمعوقات الإنتاج العلمي فترى عينة الدراسة وجود أربعة معوقات تؤثر سلبا على كمية الإنتاج العلمي بدرجة كبيرة هي محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية. وكثرة الأعباء التدريسية.

٨- هدفت دراسة القرني (٢٠٠٤م) بعنوان (طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي) تنمية طرق وأساليب أداء الأستاذ الجامعي التدريسي ، وإبراز ما صاحبها من سلوكيات عملية ونفسية ، قد تؤدي في حالة استخدامها بكفاءة وفاعلية إلى نجاح الأستاذ في تأدية رسالته التدريسية العظيمة بطريقة مشوقة يحبها الطلبة ، ويحد من تدني مستوى تحصيلهم الدراسي ، . وبالرجوع إلى الأدبيات تبين وجود عدد من الطرق والأساليب التدريسية الفاعلة والضرورية لتنمية أداء الأستاذ الجامعي أهمها تمثل في اثنتين وثلاثين طريقة من بينها :تحديد أهداف كل مقرر دراسي ، ومفرداته ، ومراجعته ، ومتطلبات تنفيذه ، وطرق تقويمه [خطة المقرر] في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة ، التحضير الجيد للمحاضرة ، الحضور إلى المحاضرة في الوقت المحدد تماماً بكتابة أهداف كل محاضرة في بداية عرضها، تنويع طرق وأساليب التدريس، تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في حجرة الدراسة، استخدام المساعدات البصرية، تحفيز أسلوب التعليم التعاوني، وغيرها.

٩- دراسة قشري وقشري (٢٠٠٤م) بعنوان (مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة (العلمية والاقتصاد المنزلي) للتقنية- الواقع والتطلعات) فقد استهدفت الدراسة التعرف على مدى استخدام واستفادة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرات والمعيدات للحاسب الآلي ومقارنة نتائج كل فئة ، والتعرف على الطرق الكفيلة باستخدام العينة للتقنية وأهميتها.

ودلت النتائج على إن إثراء العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس و المحاضرات و المعيدات من خلال استخدام تقنية شبكة الإنترنت و الكمبيوتر يؤدي إلى تنمية الأهداف المعرفية و الوجدانية كالتعرف على الأنماط و المهارات الأساسية من رياضيات و فنون و حل مشكلات باتخاذ القرارات الصحيحة و تنمية حاسة التفوق و يمكن تحقيق ذلك بتأهيل و تدريب الأساتذة في عملية التدريس مما يؤدي إلى التخطيط التربوي السليم من خلال الواقع الذي نعيشه، كذلك تطلع أعضاء هيئة التدريس إلى استخدام نظم الكمبيوتر المتصلة بالهاتف المرئي (videophone) و نظم المعلومات المرئية (videotext) في إثراء العملية التعليمية، مما يؤهل عضو هيئة التدريس لمعرفة و تدريس مقررات ، كذلك يلاحظ تطوراً كبيراً في عملية النشر الإلكتروني و ابتكار وسائل جديدة تدرب عليها العضوات في الكليات، وتأكيد أهمية استخدام الإنترنت في كل المجالات ولاسيما البحثية لأهميتها لعضو هيئة التدريس في النواحي التعليمية

١٠- قام عمارة (١٩٩٩م) في دراسة بعنوان (معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم - دراسة ميدانية) بالتعرف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس التي تعوق تنميتهم مهنيًا ، واستخدام الباحث في دراسة المقابلة والاستبانة لمجتمع الدارسة البالغ عددهم (٤٠٨) عضواً.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- المعوقات التدريسية هي: نظم الامتحانات التي ترهق عضو هيئة التدريس وغلبة الروتين والبيروقراطية على العمل الإداري في الجامعة، وعدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في طرق التدريس لزيادة الأعباء التدريسية.

- المعوقات المرتبطة بالبحث العلمي وهي قلة عدد دورات التدريب لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية . وقلة توفير فرص للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.

- المعوقات المتعلقة بوظيفة خدمة المجتمع وهي قلة عقد الندوات والمؤتمرات العلمية وندرة مصادر تمويل البحوث العلمية من المؤسسات التي تستفيد من نتائجها.

١١-وهدف دراسة طيب (١٩٩٨ م) بعنوان (دراسة تقويمية لواقع مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة) تقويم مركز تطوير التعليم بجامعة الملك عبد العزيز بجدة من خلال أخذ آراء المتدربين والمتدربات في طرق والأساليب المتبعة في المركز وقد بلغ عدد عينة الدراسة ٥٩٣ فرداً ، وكان من أهم نتائجها :أن المركز استخدم أساليب للتدريب مناسبة وفعالة وحقق أهداف كثيرة تتعلق بإعداد عضوهيئة التدريس ولاسيما تطوير أساليب التعليم 'لكنه لم يركز على مجالات البحث العلمي واستخدام التقنية في التعليم وقد أوصت الدراسة : بأهمية تنويع برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس

١٢- دراسة الثبيتي (١٩٩٣) بعنوان (برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية) فقد هدفت إلى ما يلي: تنمية الوعي لدى القائمين على الجامعات السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه وضع تصور مقترح لبرنامج تطوير عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية

وقد أظهرت الدراسة نتائج متعددة من أهمها:

- أن برامج تطوير عضو هيئة التدريس جزء لا يتجزأ من الجامعة عموماً، لأن العمل على تطوير عضو هيئة التدريس يقود إلى تطوير نظام الجامعة، مما يقود إلى الإسهام في تطوير المجتمع.

- وضوح عظم مسؤولية التعليم الجامعي تجاه المجتمع، وأهمية عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة، والحاجة إلى إيجاد برامج لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

- إن النجاح في تطوير أعضاء هيئة التدريس لا يعتمد على استقطاب أقل أو أكثر الأعضاء فعالية للانضمام للبرامج، بل بقدر نجاح البرنامج نفسه إذا تمكن من تبني سياسات تنظيمية تعتمد على فهم محيط العمل بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وتطوير طرق التدريس والمواد التعليمية والأجهزة والمناقشة والتقييم وأساليب الحوافز، والأساليب الحديثة في البحث العلمي، وفهم ظروف المجتمع الحالية والمستقبلية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- ١- دراسة كلا من Barlett and Rappaport (2009) بعنوان (الآثار بعيدة المدى للبحث والتدريس) استهدفت الدراسة التعرف على النتائج بعيدة المدى لبرنامجي تدريب تم تطبيقهما في كل من جامعتي Tufts و Emory إستمرا كلا منهما ٥ سنوات.

ومن أبرز النتائج ما يلي:

- الإسهام في تعديل أو تطوير حوالي ١٤٠ مقرا جامعيما ما زالت تدرس حتى الآن برغم مرور أكثر من ١٠ سنوات على تطبيق البرنامج.
- أكثر من ٣١% من المقررات الجديدة تأثرت بالبرنامج التدريبي.
- كان للبرنامج تأثير واضح على زيادة معدلات تسجيل الطلاب بالجامعتين.
- تبني أساليب تدريس ونقل الأنشطة التي كانت تتم خارج قاعات المحاضرات الجامعية إلى داخل قاعات المحاضرات على الرغم من أن ذلك لم يكن من بين أهداف البرنامج.
- زيادة الوعي بقضايا البيئة المستدامة (وهي موضوع برامج التدريب) من خلال مواد النشر الأكاديمي والعروض الأكاديمية التي ظهرت بعد فترة التدريب.
- زيادة الاهتمام بالتطبيقات العملية لأسلوب حل المشكلات الذي كان سمة من سمات البرنامج وكذلك الإبداع في الحياة المهنية والخاصة بما في ذلك تعديل السلوك.
- زيادة الإحساس بأهمية العمل الجماعي لمعالجة المشكلات الاجتماعية.

- بروز درجة عالية من الرضا بمستوى الانتماء إلى الحياة الجامعية لدى التخصصات الجامعية المختلفة.

٢- واستهدفت دراسة kerlind (2008) بعنوان (النمو والتطور كباحث جامعي) التعرف على طرق إدراك أعضاء هيئة التدريس لنموهم الوظيفي كباحثين جامعيين. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد أربع طرق يرى أعضاء هيئة التدريس أنها تمثل أهدافهم في مجال التطوير المهني، وهي كما يلي: أن يصبح عضو هيئة التدريس الجامعي باحثًا وانقا من نفسه وأن ينال الاعتراف به كباحث ويكون أكثر إنتاجية وأكثر تخصصًا كما نلت النتائج على ما يلي:

- بالنسبة للهدف الأول فقد كان أكثر ارتباطًا بالسنوات الأولى من الحياة المهنية وخصوصًا في مرحلة الإعداد للدكتوراه أو في السنوات الأولى من التعيين في الوظيفة الجامعية ولكن قد يعود الاهتمام من جديد في مراحل تالية إذا تغير المسار البحث لعضو هيئة التدريس.

- بالنسبة للأهداف الثلاثة الأخرى فهي وثيقة الصلة بكافة مراحل العمل الجامعي بما في ذلك المراحل المتقدمة من العمل الأكاديمي.

- أما بالنسبة للنمو المهني في مجال التدريس فقد كانت أبرز المؤشرات على إدراك أعضاء هيئة التدريس لنموهم المهني في مجال التدريس فقد كانت كما يلي: زيادة الشعور بالارتياح في مهنة التدريس الجامعي من خلال تزايد الثقة بالنفس في هذه المهنة وأن التدريس الجامعي لم يعد يتطلب الكثير من الجهد وزيادة المعارف والخبرات من خلال التوسع في طرق التدريس التي يتم تطبيقها.

٣- دراسة إيلين وآخرين. Elen et al (2007) بعنوان (تطوير الكليات في الجامعات كثيفة الأبحاث- دور مفاهيم الأكاديميين للعلاقة بين البحث والتدريس) فقد هدفت إلى بحث العلاقة بين البحث والتدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعتين من الجامعات المعهود لها بكثافة الأنشطة البحثية القائمة فيها. وقد تضمنت الدراسة إستطلاع آراء (١٦) من أعضاء هيئة التدريس في أربعة كليات من تخصصات

مختلفة حول أهمية البحث وتأثيره على طرق التدريس وانعكاسات ذلك على طلاب الجامعة.

ومن أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- أولية البحث كوسيلة من وسائل التدريس على الطرق الأخرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأن البحث يوفر للطلاب بيئة أكاديمية غنية
- يؤدي التركيز على التعليم من خلال تكليف الطلاب بمزيد من الأبحاث كوسيلة من وسائل التعليم إلى اكتساب الطلاب مهارات التفكير المستقل و التفكير النقدي و تعزيز دافعية الطلاب إلى التعلم.
- تعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي من خلال تطبيق نتائج ابحاث الطلاب في بيئتهم.

٤- استهدفت دراسة كل من نايت وآخرين Knight et al. (2007) بعنوان (التقييم الكمي للأثار بعيدة المدى لبرامج التطوير على مهارات التدريس) ادراك التأثير طويل الأمد لبرامج التدريب الجامعي للتدريب على المهارات و من خلال استطلاع آراء (٢٤٢) من أعضاء هيئة التدريس شاركوا في برنامج تدريبي لمدة تسعة أشهر، تضمنت استبانة.

ودلت النتائج على:

- أن ٨٢% قالوا أن تأثير البرنامج تراوح بين تأثير متوسط أو عالي على الحياة المهنية.
- أن ٤٩% أفادوا أن للبرنامج التدريبي تأثير يتراوح بين معتدل إلى عالي على حياتهم الشخصية.

- تجاوزت الآثار الإيجابية للبرنامج المجال المهني والأهداف المحددة للبرنامج إلى تأثيرات واسعة على الجوانب الشخصية مثل بناء علاقات جيدة بين المشاركين والقائمين على البرنامج.

٥-دراسة Lindman and Tahamont (2006) بعنوان (التحول الذاتي ، مناهج التحول- تطوير الكلية وأعضاء هيئة التدريس وبناء مناهج قائمة على التنوع) استهدفت الدراسة تقييم فعالية ورش العمل في تعزيز استراتيجيات وطرق التدريس في التعليم الجامعي وخصوصا في مجالات التنوع والأسس الديمقراطية لطلاب السنة الأولى من المرحلة الجامعية.

وقد أظهرت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي لورش العمل والتجاوب مع حاجات المتدربين ومجالات اهتماماتهم من شأنه تعزيز الحياة الجامعية والتعاون وتطوير المناهج الجامعية ومن متطلبات نجاح ورش التدريب التي تستهدف تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: تمكين الجامعات من تخطيط وتنفيذ ورش التدريب اللازمة لتطوير الأداء، توفير المخصصات المالية اللازمة لإعداد وتنفيذ ورش العمل ، توفير القيادة الإدارية القادرة على إدارة هذه الورش

٦-وقام يونج yong (1999) بإجراء دراسة بعنوان (دراسة قومية عن حاجات التطوير في الجامعات الكورية المتوسطة) عن احتياجات تطوير هيئة التدريس بكليات كوريا الجنوبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس وإداريو كوريا الدنيا، وأعضاء المجلس الكوري للتعليم الجامعي وقد هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على احتياجات تطوير هيئة التدريس بكليات كوريا الجنوبية والعوائق أمام تطبيق أنشطة عضو هيئة التدريس إلى جانب أثر الجنس والمجال الأكاديمي ، وسنوات الخبرة على مفاهيم وأهمية احتياجات وأنشطة تطوير أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أن أنشطة تطوير هيئة التدريس مطلوبة بشدة في الكليات الكورية لكل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وأعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون التخصصات الصحية وأعضاء هيئة التدريس من ذوي سنوات الخبرة القليلة، حيث أبدوا حاجة أقوى لتلك البرامج سواء كانت تدريسية أو شخصية أو مهنية أو تنظيمية.

٧-دراسة جورج بروان ومادلين أتكنز (١٩٨٩م) بعنوان "تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية (نتائج مسح وطني)" فقد هدفت الدراسة إلى مسح آراء أعضاء هيئة التدريس بعدد من الجامعات والكليات في المملكة المتحدة فيما يتعلق بأنشطة التدريب القائمة لديهم لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ومن حيث مجالات التدريب المقدمة ومدى توافر الخبرة الكافية لتلبية احتياجاتهم التدريبية ، وعن الميزانية والوقت المخصص للتدريب، وطرق تنظيم الدورات والمعوقات التي قد تعيق هذا التنظيم، والمقترحات التي تشجع الهيئة التدريسية على الالتحاق بالدورات والبرامج التدريبية وقد تم تطبيق استبانته لتحقيق هذه الأهداف على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريس في ٤٢ جامعة و ٥٢ كلية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم البرامج التدريبية ركزت على الأعضاء الجدد وفي مجال الطرق الفنية، مع الإقلال النسبي في الموضوعات الخاصة بالبحوث والإدارة ووجود معوقات تتمثل في عدم توافر الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس للالتحاق بالدورات التدريبية وانعدام الحافز، وعدم وجود جهة مسؤولة تتولى التدريب، كما أن الربط ما بين حضور الدورات والترقية، وما بين الدورات والاحتياجات الحقيقية للهيئة التدريسية، وإغفائهم من بعض واجباتهم العملية كان من أهم الآليات المحددة لتشجيع التدريب

تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة الجوانب المختلفة المتعلقة بالمهارات والكفايات وبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. ويلاحظ أن هذه الدراسات عالجت موضوعات التدريب من زوايا وبالتالي فإن عددا قليلا من هذه الدراسات اهتم بدراسة تأثير التدريب على أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كدراسة براون وأتكنز (١٩٨٩م) ودراسة طيب (١٩٩٨م) .

وإذاً تتفق هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة التي تناولت أهمية التدريب في تطوير المهارات ، وانفردت الدراسة الحالية بأنها تناقش ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في شمولها لمجموعة محاور في وقت واحد حيث يشمل تقييم أعضاء هيئة التدريس لبرامج التدريب، وكفايتها، وفعاليتها، ومعوقات نجاحها، ومقترحات أعضاء هيئة التدريس للتغلب على هذه المعوقات.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة

استخدم في هذا البحث المنهج المسحي الوصفي، وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه أكثر المناهج الملائمة للدراسات الاجتماعية والانسانية عموماً والبحث المسحي الوصفي هو "البحث الذي يهدف لوصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة أو تبرير الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعمل الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية" (القحطاني، وآخرون، ٢٠٠٠م: ١٨٧)

ثانياً: مجتمع الدراسة

أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من الإناث بجامعة الملك سعود والبالغ عددهن (١٩٠) (جامعة الملك سعود: التقرير السنوي لعام ١٤٢٨هـ: ١١٠).

ثالثاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٦٤) من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، بواقع (٤) من كل قسم من أقسام الكلية المختلفة.

وتتوزع عينة الدراسة وفقاً للعديد من المتغيرات على النحو التالي:

(١) القسم:

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة وفقاً للقسم

القسم	العدد	%
الإدارة التربوية	٤	١٢,٥
مناهج وطرق التدريس	٤	١٢,٥
تربية خاصة	٤	١٢,٥
رياض الأطفال	٤	١٢,٥
علم النفس	٤	١٢,٥
التربية الفنية	٤	١٢,٥
ثقافة إسلامية	٤	١٢,٥
تكنولوجيا التعليم	٢	١٢,٥
المجموع	٦٤	%١٠٠

(٢) الدرجة العلمية:

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	%
أستاذ	—	—
أستاذ مشارك	٤	٦,٣
أستاذ مساعد	٢٨	٤٣,٨
أخري	٣٢	٥٠,٠
المجموع	٦٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (٤٤%) من أفراد العينة يشغلون وظيفة أستاذ مساعد في مقابل (٦%) أستاذ مشارك، (٥٠%) معيد ومحاضر.

(٣) المؤهل العلمي:

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	%
دكتوراه	٢٨	٤٣,٨
ماجستير	٢٠	٣١,٣
بكالوريوس	١٦	٢٥,٠
المجموع	٦٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (٤٤%) من أفراد العينة من حملة الدكتوراه ، (٣١%) من حملة الماجستير ، (٢٥%) بكالوريوس .

(٤) سنوات الخبرة:

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	٣٢	٥٠,٠
٥ - إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٠	٣١,٣
١٠ سنوات فأكثر	١٢	١٨,٨
المجموع	٦٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (٥٠%) لديهم خبرة من سنة إلى أقل من ٥ سنوات، و(٣١%) من (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) ، (١٩%) (١٠ سنوات فأكثر) .

(٥) عدد الدورات التدريبية:

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد العينة وفقاً لعدد الدورات التدريبية

عدد الدورات التدريبية	العدد	%
٠ - ٤ دورات	٢٤	٣٧,٥
٥ - ٩ دورات	٢٠	٣١,٣
١٠ - ١٤ دورة	٨	١٢,٥
١٥ دورة فأكثر	١٢	١٨,٨
المجموع	٦٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (٣٧%) لديهم دورات تدريبية (٤) فأقل ، (١٣%) من (١٠ - ١٤) دورة ، (١٩%) حصلن علي (١٥) دورة فأكثر ، (٣١%) حصلن علي من (٥ - ٩) دورات .

رابعاً: أداة الدراسة

استخدمت في البحث استبانة لجمع المعلومات عن عينة الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء: الأول وهو عبارة عن معلومات عن عينة الدراسة ويحتوي هذا الجزء على ٥ متغيرات وهي: القسم، الدرجة العلمية، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية. أما الجزء الثاني من الاستبانة فقد تضمن ٣٨ عبارة مقسمة على ٣ محاور وتضمن الجزء الثالث سؤالاً مفتوحاً.

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية

كانت الأساليب الإحصائية المستخدمة كما يلي:

الجداول التكرارية، النسب المئوية المتوسطات الحسابية، قيمة مربع كاي وذلك بمساعدة البرنامج الاحصائي المشهور SPSS

الفصل الرابع: تحليل النتائج وتفسيرها:

يحتوي هذا الفصل على عرض نتائج الدراسة من خلال التحليل الكمي للبيانات التي تم الحصول عليها بعد التطبيق الميداني لأداة الدراسة على العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من الإناث، وذلك وفقا لحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

تحليل النتائج

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة علي بنود

الاستبيان (ن = ١٦)

م	العبارة	نعم	لا	لا أدري	المتوسط الحسابي
أولاً: البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات					
١	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات بناء العلاقات الإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.	٣٦	٢٨	—	١,٥٦
		٥٦,٣ %	٤٣,٨	—	
٢	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات التطوير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس.	٥٦	٨	—	١,٨٧
		٨٧,٥ %	١٢,٥	—	
٣	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات البحث لأعضاء هيئة التدريس.	٤٤	١٦	٤	١,٦٣
		٦٨,٨ %	٢٥,٠	٦,٣	
٤	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس.	٤٨	١٦	—	١,٧٥
		٧٥,٠ %	٢٥,٠	—	

م	العبارة	نعم	لا	لا	المتوسط الحسابي
٥	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات التفكير الناقد لأعضاء هيئة التدريس.	٤٨	١٢	٤	١,٦٩
		% ٧٥,٠	١٨,٨	٦,٣	
٦	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات الاتصال الفعال لأعضاء هيئة التدريس.	٦٤	-	-	٢,٠٠
		% ١٠٠	-	-	
٧	تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس.	٢٨	٢٠	١٦	١,١٩
		% ٤٣,٨	٣١,٣	٢٥,٠	
ثانياً: مدى كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات					
٨	تأخذ البرامج في الاعتبار مدخلات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لإحتياجاتهم التدريبية.	٢٤	٢٤	١٦	١,١٢
		% ٣٧,٥	٣٧,٥	٢٥,٠	
٩	أرى أن البرامج متنوعة وتغطي مختلف متطلبات العمل الأكاديمي.	٣٦	١٢	١٦	١,٣١
		% ٥٦,٣	١٨,٨	٢٥,٠	
١٠	تراعي البرامج التوازن بين النواحي النظرية والتطبيقات العملية.	١٦	٢٤	٢٤	٠,٨٧٥
		% ٢٥,٠	٣٧,٥	٣٧,٥	
١١	أرى أن مضمون البرامج يتفق مع متطلبات العمل الأكاديمي.	٣٦	٢٤	٤	١,٥٠
		% ٥٦,٣	٣٧,٥	٦,٣	
١٢	أرى أن الزمن المخصص للبرامج كاف لتغطية جميع المحاور.	٤٠	٨	١٦	١,٣٨
		% ٦٢,٥	١٢,٥	٢٥,٠	
١٣	تمتاز البرامج بالترج في تقديم المعلومات والتنوع في طرق العرض بما يلئم كافة المستويات.	٣٦	٢٠	٨	١,٤٤
		% ٥٦,٣	٣١,٣	١٢,٥	

م	العبارة	نعم	لا	لا	المتوسط الحسابي
١٤	أرى أن البرامج توفر للمشاركين فرصة تقديم ملاحظاتهم ومدخلاتهم على مضمون ما تقدمه من محتوى المادة التدريبية.	ك	٤٨	١٦	١,٧٥
		%	٧٥,٠	٢٥,٠	-
١٥	البرامج تعطي للمشاركين الفرصة في مواصلة التعلم الذاتي.	ك	٤٨	٨	١,٨٨
		%	٨٧,٥	١٢,٥	-
ثالثاً: مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات					
١٦	تساعد البرامج التدريبية في اكتساب مهارات جديدة في مجال إعداد المادة التعليمية للطالبات.	ك	٥٦	٨	١,٨٨
		%	٨٧,٥	١٢,٥	-
١٧	تساعد البرامج التدريبية في الإطلاع على تجارب متطورة في مجال عرض المادة العلمية بأسلوب مشوق للطالبات.	ك	٤٨	١٢	١,٦٩
		%	٧٥,٠	١٨,٨	٦,٣
١٨	تساعد البرامج التدريبية في اكتساب مهارة إدارة وقت المحاضرة وتوزيعها بشكل أفضل على محاور المحاضرة.	ك	٤٤	١٢	١,٥٦
		%	٦٨,٨	١٨,٨	١٢,٥
١٩	تساعد البرامج التدريبية في التعرف على مصادر جديدة للمعلومات لم أتعرف عليها من قبل.	ك	٤٤	٨	١,٥٠
		%	٦٨,٨	١٢,٥	١٨,٨
٢٠	تساعد البرامج التدريبية في التعرف على مزايا تطبيقات الحاسب والاستفادة منها في تقديم المحاضرات للطالبات.	ك	٤٤	١٦	١,٦٣
		%	٦٨,٨	٢٥,٠	٦,٣
٢١	تساعد البرامج التدريبية على اكتساب مهارات جديدة في الحوار والمناقشة.	ك	٤٤	٤	١,٤٤
		%	٨١,٣	٦,٣	١٢,٥

د. وفاء عون ٦٤٦ فاعلية برنامج عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	نعم	لا	لا	المتوسط الحسابي
٢٢	تساعد البرامج التدريبية على اكتساب مهارات جديدة في مجال الاتصال الفعال مع الطالبات.	٤٨ ٧٥,٠ %	٨ ١٢,٥	٨ ١٢,٥	١,٦٨
٢٣	تساعد البرامج التدريبية على اكتساب المهارات التي يمكنني أن استفيد منها في تقديم الإرشاد الأكاديمي للطالبات	٤٠ ٦٢,٥ %	١٢ ١٨,٨	١٢ ١٨,٨	١,٦٣
٢٤	البرامج التدريبية تساعد على تشجيع طالباتي على التفكير المستقل و الحوار وتنوع الآراء.	١٦ ٢٥,٠ %	٣٢ ٥٠,٠	١٦ ٢٥,٠	١,٠٠
٢٥	البرامج التدريبية تساعد على اكتساب مهارات جديدة في مجال القيادة وتحقيق النمو الأكاديمي في مجال العمل.	٤٨ ٧٥,٠ %	١٢ ١٨,٨	٤ ٦,٣	١,٦٩
٢٦	البرامج التدريبية توفر للمتدربين فرصة الاستفادة من مهارات الاستشاريين الخارجيين.	٥٢ ٨١,٣ %	٨ ١٢,٥	٤ ٦,٣	١,٧٥
رابعاً: معوقات الاستفادة من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات					
٢٧	لا تتفق مواعيد البرامج مع التزاماتي في مجال العمل.	٥٦ ٨٧,٥ %	-	٨ ١٢,٥	١,٧٥
٢٨	من الصعب تطبيق المهارات الجديدة في إطار المناهج الحالية.	١٦ ٢٥,٠ %	٢٠ ٣١,٣	٢٨ ٤٣,٨	٠,٨١٣
٢٩	جزء كبير من مضمون البرامج الحالية لا يتفق مع بيئة المجتمع السعودي.	٨ ١٢,٥ %	٢٠ ٣١,٣	٣٦ ٥٦,٣	٠,٥٦٣
٣٠	الروتين الإداري يحول دون تطبيق المقترحات الجديدة في التدريس الجامعي.	٢٨ ٤٣,٨ %	٤ ٦,٣	٣٢ ٥٠,٠	٠,٩٣٨

م	العبارة	نعم	لا	لا	المتوسط الحسابي
٣١	يحتاج تطبيق المهارات الجديدة إلى إمكانيات مالية ومادية غير متوفرة في الوقت الحاضر.	ك ٣٦	١٦	١٢	١,٣٨
		% ٥٦,٣	٢٥,٠	١٨,٨	
٣٢	لا توجد حوافز مناسبة لتطوير الأداء الأكاديمي.	ك ٤٤	-	٢٠	١,٣٨
		% ٨٦,٨	-	٣١,٣	
٣٣	لا توجد متابعة جادة لتقييم مدى تطبيق المهارات المكتسبة في العمل الأكاديمي.	ك ٥٢	-	١٢	١,٦٣
		% ٨١,٣	-	١٣,٨	
٣٤	الأعباء الوظيفية الحالية تستغرق معظم الوقت والجهد ما يحول دون التفكير في إضافة أعباء جديدة.	ك ٤٠	١٢	١٢	١,٤٤
		% ٦٢,٥	١٨,٨	١٨,٨	
٣٥	أساليب التقويم الحالية لأداء أعضاء هيئة التدريس لا تأخذ في الاعتبار الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس.	ك ٤٨	-	١٦	١,٥٠
		% ٧٥,٠	-	٢٥,٠	
٣٦	تخطيط المسار الوظيفي لا يتضمن البرامج التدريبية.	ك ٤٠	١٢	١٢	١,٤٤
		% ٦٢,٥	١٨,٨	١٨,٨	
٣٧	لا يتم الاستفادة من التقنيات الحديثة في الترجمة الفورية للبرامج التي تقدم باللغة الأجنبية.	ك ٤٨	٨	٨	١,٦٣
		% ٧٥,٠	١٢,٥	١٢,٥	
٣٨	حجم الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لا يترك مجالاً للاستفادة الأمثل من البرامج التدريبية	ك ٥٦	-	٨	١,٧٥
		% ٨٧,٥	-	١٢,٥	

يتضح من الجدول السابق أن أقل متوسط حسابي كان (٠,٥٦٣) للعبارة رقم

(٢٩)، وأعلى متوسط كان (٢,٠٠) للعبارة رقم (٦). وتحليل النتائج تتمثل في :

أولاً: البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات :

يتضح من العبارة رقم (١) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بناء العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٥٦%) نعم ، (٤٤%) لا أدري . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف بناء العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس .

يتضح من العبارة رقم (٢) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات التطوير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٨٧%) نعم ، (١٣%) لا أدري . وهذا يؤكد وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات التطوير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس .

يتضح من العبارة رقم (٣) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات البحث لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٦٩%) نعم ، (٢٥%) لا أدري ، (٦%) لا . وهنا نجد أن النسبة الأكبر للإجابة بنعم و هذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس .

يتضح من العبارة رقم (٤) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٧٥%) نعم ، (٢٥%) لا أدري . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس .

ويتضح من العبارة رقم (٥) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات التفكير الناقد لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٧٥%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (٦%) لا . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات التفكير الناقد لأعضاء هيئة التدريس .

و العبارة رقم (٦) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات الاتصال الفعال لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (١٠٠%) نعم . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات الاتصال الفعال لأعضاء هيئة التدريس .

ويتضح من العبارة رقم (٧) والتي تنص علي : تستهدف البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تنمية مهارات الإبداع والابتكار لأعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٤٤%) نعم ، (٣١%) لا أدري ، (٢٥%) لا . بالرغم من الإجابة بنعم حصلت علي أقل من (٥٠%) من إجابات أفراد العينة وهي (٤٤%) إلا أنه يمكن القول أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات الإبداع والابتكار إلي حد ما لأعضاء هيئة التدريس .

ثانياً : مدي كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات :

يتضح من العبارة رقم (٨) والتي تنص علي : تأخذ البرامج في الاعتبار مدخلات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لاحتياجاتهم التدريبية ، حصلت علي (٣٧%) نعم ، (٣٨%) لا أدري ، (٢٥%) لا . وهنا علي عمادة تطوير مراجعة برامجها وانه يجب عند التخطيط لهذه البرامج الوضع في الاعتبار مدخلات أعضاء هيئة التدريس واحتياجاتهم التدريبية حيث كانت الإجابة بنعم (٣٧%) من أفراد العينة ، بينما الباقي (٦٣%) وهي النسبة الأكبر من العينة لم تستطيع الحكم علي ذلك .

ويتضح من العبارة رقم (٩) والتي تنص علي : أري أن البرامج متنوعة وتغطي مختلف متطلبات العمل الأكاديمي ، حصلت علي (٥٦%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (٢٥%) لا . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات متنوعة وتغطي مختلف متطلبات العمل الأكاديمي .

ويتضح من العبارة رقم (١٠) والتي تنص علي : تراعي البرامج التوازن بين النواحي النظرية والتطبيقات العملية ، حصلت علي (٢٥%) نعم ، (٣٧%) لا أدري ، (٣٨%) لا . وهذا يؤكد أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات لا تراعي التوازن

بين الجوانب النظرية والتطبيقات العملية حيث كانت الإجابة بنعم (٢٥%) مقابل (٣٨%) الإجابة لا ، و(٣٧%) الإجابة لا أدري .

ويتضح من العبارة رقم (١١) والتي تنص علي : أري أن مضمون البرامج يتفق مع متطلبات العمل الأكاديمي ، حصلت علي (٥٦%) نعم ، (٣٨%) لا أدري ، (٦%) لا . وهذا يؤكد أن محتوى البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات يتفق ومتطلبات العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

ويتضح من العبارة رقم (١٢) والتي تنص علي : أري أن الزمن المخصص للبرامج كاف لتغطية جميع المحاور ، حصلت علي (٦٢%) نعم ، (١٣%) لا أدري ، (٢٥%) لا . وهذا يؤكد أن الزمن المخصص للبرامج كاف لتغطية جميع المحاور مع الوضع في الاعتبار نوعية وطبيعة بعض البرامج والتي تحتاج إلي فترة زمنية أطول وبخاصة البرامج التطبيقية .

ويتضح من العبارة رقم (١٣) والتي تنص علي : تمتاز البرامج بالتدرج في تقديم المعلومات والتنوع في طرق العرض بما يلائم كافة المستويات ، حصلت علي (٥٦%) نعم ، (٣١%) لا أدري ، (١٣%) لا . وهذا يحقق أن البرامج تمتاز بالتدرج في تقديم المعلومات والتنوع في طرق العرض بما يلائم كافة المستويات وأكد ذلك (٥٦%) من أفراد العينة .

ويتضح من العبارة رقم (١٤) والتي تنص علي : أري أن البرامج توفر للمشاركين فرصة تقديم ملاحظاتهم ومدخلاتهم علي مضمون ما تقدمه من محتوى المادة التدريبية ، حصلت علي (٧٥%) نعم ، (٢٥%) لا أدري . وهذا يحقق أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات توفر للمشاركين فرصة تقديم ملاحظاتهم ومدخلاتهم علي مضمون ما تقدمه من محتوى المادة التدريبية .

ويتضح من العبارة رقم (١٥) والتي تنص علي : البرامج تعطي للمشاركين الفرصة في مواصلة التعلم الذاتي ، حصلت علي (٨٧%) نعم ، (١٣%) لا أدري

وتؤكد الإجابة علي هذه العبارة علي أن البرامج تعطي للمشاركين الفرصة في مواصلة التعلم الذاتي بنسبة مرتفعة جداً من أفراد العينة (٨٧%) كانت إجاباتهم نعم .

ثالثاً : مدي فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات

ويتضح من العبارة رقم (١٦) والتي تنص علي: تساعد البرامج التدريبية في اكتساب مهارات جديدة في مجال إعداد المادة التعليمية للطالبات، حصلت علي (٨٧%) نعم، (١٣%) لا أدري. ويؤكد ذلك علي أن البرامج التدريبية تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال إعداد المادة التعليمية للطالبات .

ويتضح من العبارة رقم (١٧) والتي تنص علي: تساعد البرامج التدريبية في الإطلاع علي تجارب متطورة في مجال عرض المادة العلمية بأسلوب مشوق للطالبات، حصلت علي (٧٥%) نعم، (١٩%) لا أدري، (٦%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في الإطلاع علي تجارب متطورة في مجال عرض المادة العلمية بأسلوب مشوق للطالبات.

ويتضح من العبارة رقم (١٨) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية في اكتساب مهارة إدارة وقت المحاضرة وتوزيعها بشكل أفضل علي محاور المحاضرة ، حصلت علي (٦٨%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (١٣%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارة إدارة وقت المحاضرة وتوزيعها بشكل أفضل علي محاور المحاضرة .

يتضح من العبارة رقم (١٩) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية في التعرف علي مصادر جديدة للمعلومات لم أتعرف عليها من قبل ، حصلت علي (٦٨%) نعم ، (١٣%) لا أدري ، (١٩%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في التعرف علي مصادر جديدة للمعلومات لم يتعرف عليها أعضاء هيئة التدريس من قبل .

يتضح من العبارة رقم (٢٠) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية في التعرف علي مزايا تطبيقات الحاسب والاستفادة منها في تقديم المحاضرات للطالبات ،

حصلت علي (٦٩%) نعم ، (٢٥%) لا أدري ، (٦%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في التعرف علي مزايا تطبيقات الحاسب والاستفادة منها في تقديم المحاضرات للطلابات .

ويتضح من العبارة رقم (٢١) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية علي اكتساب مهارات جديدة في الحوار والمناقشة ، حصلت علي (٨١%) نعم ، (٦%) لا أدري ، (١٣%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في الحوار والمناقشة .

ويتضح من العبارة رقم (٢٢) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية علي اكتساب مهارات جديدة في مجال الاتصال الفعال مع الطالابات ، حصلت علي (٧٤%) نعم ، (١٣%) لا أدري ، (١٣%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال الاتصال الفعال مع الطالابات .

ويتضح من العبارة رقم (٢٣) والتي تنص علي : تساعد البرامج التدريبية علي اكتساب المهارات التي يمكنني أن استفيد منها في تقديم الإرشاد الأكاديمي للطلابات ، حصلت علي (٦٢%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (١٩%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب المهارات التي تمكن عضوات هيئة التدريس من تقديم الإرشاد الأكاديمي للطلابات للتغلب علي المشكلات الأكاديمية والتعليمية والنفسية والاجتماعية ووضع حلول لها ومساعدة الطالبة علي تحقيق مستوى أكاديمي متميز .

ويتضح من العبارة رقم (٢٤) والتي تنص علي : البرامج التدريبية تساعد علي تشجيع طالباتي علي التفكير المستقل وتشجيع الحوار وتنوع الآراء ، حصلت علي (٢٥%) نعم ، (٥٠%) لا أدري ، (٢٥%) لا . وجاءت إجابات العينة لتؤكد أن البرامج التدريبية لا تساعد علي تشجيع الطالابات علي التفكير المستقل وتشجيع الحوار وتنوع الآراء . واختلفت الإجابة علي هذه العبارات مع جميع العبارات السابقة .

يتضح من العبارة رقم (٢٥) والتي تنص علي : البرامج التدريبية تساعد علي اكتساب مهارات جديدة في مجال القيادة وتحقيق النمو الأكاديمي في مجال العمل ، حصلت علي (٧٥%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (٦%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال القيادة وتحقيق النمو الأكاديمي في مجال العمل . ويتضح من العبارة رقم (٢٦) والتي تنص علي : البرامج التدريبية توفر للمتدربين فرصة الاستفادة من مهارات الاستشاريين الخارجيين ، حصلت علي (٨١%) نعم ، (١٣%) لا أدري ، (٦%) لا . ويؤكد ذلك فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها توفر فرصة الاستفادة من مهارات الاستشاريين الخارجيين .

رابعاً : معوقات الاستفادة من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات

-العبارة رقم (٢٧) والتي تنص علي : لا تتفق مواعيد البرامج التدريبية مع التزاماتي في مجال العمل ، حصلت علي (٨٧%) نعم ، (١٣%) لا . وهنا وجهة نظر أفراد العينة تتفق مع غالبية أفراد مجتمع أعضاء هيئة التدريس والتي تؤكد علي عدم مناسبة مواعيد البرامج التدريبية مع التزامات مجال العمل من محاضرات واختبارات وغيرها وأكد ذلك (٨٧%) من أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم نعم .

-العبارة رقم (٢٨) والتي تنص علي : من الصعب تطبيق المهارات الجديدة في إطار المناهج الحالية ، حصلت علي (٢٥%) نعم ، (٣١%) لا أدري ، (٤٤%) لا . وهذا يؤكد عدم صعوبة تطبيق المهارات الجديدة في إطار المناهج الحالية .

-العبارة رقم (٢٩) والتي تنص علي : جزء كبير من مضمون البرامج الحالية لا يتفق مع بيئة المجتمع السعودي، حصلت علي (١٣%) نعم، (٣١%) لا أدري، (٥٦%) لا، وهذا يؤكد علي أن جزء كبير من البرامج الحالية يتفق مع بيئة المجتمع السعودي .

-العبارة رقم (٣٠) والتي تنص علي: الروتين الإداري يحول دون تطبيق المقترحات الجديدة في التدريس الجامعي، حصلت علي (٤٤%) نعم، (٦%) لا أدري، (٥٠%) لا،

وهذا يؤكد علي أن الروتين الإداري لا يحول دون تطبيق المقترحات الجديدة في التدريس حيث كانت إجابات أفراد العينة (٥٠%) لا في مقابل (٤٤%) نعم.

- العبارة رقم (٣١) والتي تنص علي : يحتاج تطبيق المهارات الجديدة إلي إمكانيات مالية ومادية غير متوفرة في الوقت الحاضر ، حصلت علي (٥٦%) نعم ، (٢٥%) لا أدري ، (١٩%) لا . وهذا يؤكد احتياج تطبيق المهارات الجديدة إلي إمكانيات مالية ومادية غير متوفرة في الوقت الحاضر حيث كانت إجابات (٥٦%) من أفراد العينة نعم في مقابل (١٩%) لا .

- العبارة رقم (٣٢) والتي تنص علي : لا توجد حوافز مناسبة لتطوير الأداء الأكاديمي ، حصلت علي (٦٩%) نعم ، (٣١%) لا وتؤكد هذه الإجابة علي عدم وجود حوافز مناسبة لتطوير الأداء الأكاديمي .

- العبارة رقم (٣٣) والتي تنص علي : لا توجد متابعة جادة لتقييم مدي تطبيق المهارات المكتسبة في العمل الأكاديمي ، حصلت علي (٨١%) نعم ، (١٩%) لا . وتؤكد هذه النتيجة علي عدم المتابعة الجادة لتقييم مدي تطبيق المهارات المكتسبة في العمل الأكاديمي .

- العبارة رقم (٣٤) والتي تنص علي : الأعباء الوظيفية الحالية تستغرق معظم الوقت والجهد ما يحول دون التفكير في إضافة أعباء جديدة ، حصلت علي (٦٢%) نعم ، (١٩%) لا أدري ، (١٩%) لا ، وتؤكد إجابات أفراد العينة بنعم (٦٢%) في مقابل لا (١٩%) علي أن الأعباء الوظيفية الحالية تستغرق معظم الوقت والجهد ما يحول دون التفكير في إضافة أعباء جديدة .

- العبارة رقم (٣٥) والتي تنص علي : أساليب التقويم الحالية لأداء أعضاء هيئة التدريس لا تأخذ في الاعتبار الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس ، حصلت علي (٧٥%) نعم ، (٢٥%) لا وهذا يؤكد علي أن أساليب التقويم الحالية لأداء أعضاء هيئة التدريس لا تأخذ في الاعتبار الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس .

- العبارة رقم (٣٦) والتي تنص علي : تخطيط المسار الوظيفي لا يتضمن البرامج التدريبية، حصلت علي (٦٢%) نعم، (١٩%) لا أري، (١٩%) لا، وتؤكد إجابات عينة الدراسة علي أن تخطيط المسار الوظيفي لا يتضمن البرامج التدريبية .

- العبارة رقم (٣٧) والتي تنص علي : لا يتم الاستفادة من التقنيات الحديثة في الترجمة الفورية للبرامج التي تقدم باللغة الأجنبية ، حصلت علي (٧٤%) نعم ، (١٣%) لا أري ، (١٣%) لا ، وتؤكد إجابات العينة علي عدم الاستفادة من التقنيات الحديثة في الترجمة الفورية للبرامج التي تقدم باللغة الأجنبية .

- العبارة رقم (٣٨) والتي تنص علي : حجم الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لا يترك مجالاً للاستفادة الأمثل من البرامج التدريبية ، حصلت علي (٨٧%) نعم ، (١٣%) لا . وتؤكد هذه النتيجة علي أن حجم الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لا يترك مجالاً للاستفادة الأمثل من البرامج التدريبية .

الفروق بين أفراد العينة وفقاً للعديد من المتغيرات في محاور الاستبانة ، وهي:

(١) القسم:

جدول رقم (٧)

قيمة كا^٢ لكروسكال واليس للفروق بين الأقسام المختلفة في محاور الاستبانة

القسم	متوسط الرتب			
	البرامج	الكفاية	الفاعلية	المعوقات
الإدارة التربوية	٩,٠٠	٦,٢٥	١٠,٧٥	١٠,٥٠
مناهج وطرق التدريس	٥,٥٠	٥,٧٥	٥,٢٥	١١,٧٥
تربية خاصة	٤,٥٠	١٠,٢٥	٧,٥٠	٥,٠٠
رياض الأطفال	٦,٥٠	٩,٥٠	١١,٠٠	٨,٣٣
علم النفس	١٣,٧٥	٩,٠٠	٨,٧٥	٨,٠٠
التربية الفنية	١٠,٢٥	٩,٠٠	٩,٢٥	٩,٢٥
ثقافة إسلامية	١٢,٥٠	١٠,٥٠	١٣,٥٠	٥,٠٠
تكنولوجيا التعليم	٩,٠٠	٨,٢٥	٣,٢٥	٨,٥٠
كا ^٢ ودالاتها	٦,٤٤	١,٨٠	٥,٩٣	٣,٠٤

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأقسام المختلفة في محاور الاستبانة وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس مع اختلاف القسم الذي تنتمي إليه .

(٢) الدرجة العلمية:

جدول رقم (٨)

قيمة كا^٢ لكروسكال واليس للفروق في محاور الاستبانة وفقاً للدرجة العلمية

القسم	متوسط الرتب			
	البرامج	الكفاية	الفاعلية	المعوقات
أستاذ مشارك	١٥,٠٠	١٤,٥٠	١٥,٥٠	١٦,٠٠
أستاذ مساعد	٩,٠٧	٩,٥٧	٩,٧١	٦,٤٣
أخري	٧,١٩	٦,٨١	٦,٥٦	٩,٣٨
كا ^٢ ودالاتها	٢,٦٧	٣,٠٤	٣,٩٧	٤,١٥

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع للدرجة العلمية وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف الدرجة العلمية التي تنتمي إليه .

(٣) المؤهل الأكاديمي:

جدول رقم (٩)

قيمة كا^٢ لكروسكال واليس للفروق في محاور الاستبانة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

المؤهل الأكاديمي	متوسط الرتب			
	البرامج	الكفاية	الفاعلية	المعوقات
دكتوراه	١٠,٧١	١٠,١٤	١٠,٠٠	٧,٨٦
ماجستير	٦,٥٠	٤,٧٠	٦,٠٠	١٠,٦٠
بكالوريوس	٧,١٣	١٠,٣٨	٩,٠٠	٧,٠٠
كا ^٢ ودالاتها	٢,٨٤	٤,٩٧	٢,١٣	١,٥٣

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع للمؤهل الأكاديمي وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف المؤهل الأكاديمي.

(٤) سنوات الخبرة:

جدول رقم (١٠)

قيمة كا^٢ لكروسكال واليس للفروق في محاور الاستبانة وفقاً لسنوات الخبرة

متوسط الرتب				سنوات الخبرة
المعوقات	الفاعلية	الكفاية	البرامج	
٧,٧٥	١٠,٣١	١٠,٤٤	٩,٢٥	من سنة إلى أقل من ٥
١١,٧٠	٥,٧٠	٤,٦٠	٧,٠٠	من ٥ إلى أقل من ١٠
٥,١٧	٨,٣٣	٩,٨٣	٩,٠٠	١٠ سنوات فأكثر
٤,٠٠	٢,٩١	٥,٠٨	٠,٧٥٨	كا ^٢ ودالاتها

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع لسنوات الخبرة وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة .

(٥) عدد الدورات التدريبية:

جدول رقم (١١)

قيمة كا^٢ لكروسكال واليس للفروق في محاور الاستبانة وفقاً لعدد الدورات التدريبية

متوسط الرتب				عدد الدورات التدريبية
المعوقات	الفاعلية	الكفاية	البرامج	
٦,٨٣	٦,١٧	٨,٧٥	٦,١٧	٠-٤ دورات
٩,٦٠	٦,٦٠	٦,٣٠	٩,٥٠	من ٥ - ٩ دورات
٧,٢٥	٨,٧٥	٧,٧٥	٦,٢٥	١٠-١٤ دورة
١٠,٨٣	١٣,١٧	١٢,١٧	١٣,٠٠	١٥ دورة فأكثر
١,٨٩	٥,٤٧	٠,٣٩٠	٤,٩٨	كا ^٢ ودالاتها

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع لعدد الدورات التدريبية وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف عدد الدورات التدريبية .

وقدم أفراد العينة العديد من المقترحات لتطوير البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات يمكن رصدها في (٨) مقترحات وهي :

- (١) تكثيف البرامج التي تطور في المجال الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .
- (٢) تكثيف الدورات التي تركز علي طرق وفنيات وأساليب التدريس .
- (٣) اختيار فترات تتناسب وطبيعة عمل وجداول أعضاء هيئة التدريس.
- (٤) التركيز علي الجوانب التطبيقية في البرامج التدريبية أكثر من الجوانب النظرية.
- (٥) زيادة أعداد المقاعد المتاحة في البرامج التدريبية لكل دورة .
- (٦) الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية المعتمدة أكاديمياً فيما يخص الدورات التدريبية وورش العمل التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس.
- (٧) زيادة عدد الدورات المسائية لعضوات هيئة التدريس .
- (٨) تكثيف البرامج والدورات التدريبية في الأسابيع الأولى من الدراسة أو بعد الاختبارات النهائية.

ويلاحظ أن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع نتائج كثير من الدراسات السابقة في بعض محاور الدراسة. وعلى سبيل المثال نتائج دراسة آل زاهر من حيث الحاجة إلى تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي للمقرر، وبناء المناهج الجامعية وتطويرها وأساليب التحضير والإبداع وتتميتها لدى الطلاب وأساليب إدارة الجودة والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة.

كما تتفق نتائج الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة بالنسبة للمعوقات التي تعترض تطوير أعضاء هيئة التدريس، وعلى سبيل المثال غياب الحوافز الموافقة للتطوير الذاتي المهني، وقلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس المهنية، كما في دراسة آل زاهر، والشايع.

وفي مجال زيادة أعباء التدريس فإن النتائج الحالية تتفق مع دراسة كل من الحربي، والخطيب باعتبارها من التحديات التي تعترض الاستفادة الأمثل من برامج التدريب.

أما في مجال نقص استخدام التقنيات الحديثة فقد اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من الخطيب، وعمارة الذي أشار إلى قلة توفير فرص للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة، والحسن الذي أشار إلى أن الجامعات ليس لديها ميزانيات كافية لاستيراد المعدات والمواد التعليمية.

وأخيرا فقد إتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات في مجال أهمية الحوافز ونقصها لدى أعضاء هيئة التدريس حاليا ، كما في دراسة الحربي، والشايع الذي أشار إلى إنشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي، والحربي الذي أشار إلى ضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه مهنيا.

١. اختيار فترات تتناسب وطبيعة عمل وجداول أعضاء هيئة التدريس.

٢. التركيز علي الجوانب التطبيقية في البرامج التدريبية أكثر من الجوانب النظرية.

الفصل الخامس: ملخص ونتائج الدراسة

ملخص الدراسة

كانت الدراسة بعنوان (أثر (عمادة تطوير المهارات) على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم) وقد هدفت إلى :

١. التعرف على أنواع البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس

٢. التعرف على مدى كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود للوفاء بمتطلبات أعضاء هيئة التدريس من برامج التطوير الأكاديمي

٣. التعرف على مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود

٤. التعرف على معوقات استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات ومقترحاتهم للتغلب عليها

وقد تم صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي (ما أثر (عمادة تطوير المهارات) على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم)

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج المسحي الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء، تضمن الجزء الأول بيانات العينة، وتضمن الجزء الثاني عبارات الاستبانة وهي ٣٨ عبارة موزعة على ٤ محاور، وسؤال مفتوح عن مقترحات العينة. وتم توزيع الاستبانة على عدد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس من الإناث بكلية التربية في جامعة الملك سعود في الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٣٠هـ، وقد بلغ عددهن ٦٤ من أعضاء هيئة التدريس، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة. ومن ثم تحليل إجابات العينة إحصائياً. ومن أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

أولاً: أهم نتائج الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما أنواع البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود لأعضاء هيئة التدريس؟

١- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف بناء العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس (٥٦%)

٢- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات التطوير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس (٨٧%)

٣- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس (٦٩%)

٤- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس (٧٥%)

٥- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات التفكير الناقد لأعضاء هيئة التدريس (٧٥%)

٦- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات الاتصال الفعال لأعضاء هيئة التدريس (١٠٠%)

٧- بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات تستهدف تنمية مهارات الإبداع والابتكار (٤٤%)

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مدى كفاية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات بكلية التربية بجامعة الملك سعود للوفاء بمتطلبات أعضاء هيئة التدريس من برامج التطوير الأكاديمي؟

١. بلغت نسبة موافقة العينة على مدى الأخذ في الاعتبار بمدخلات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لإحتياجاتهم التدريبية (٣٧%)

٢. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات متنوعة وتغطي مختلف متطلبات العمل الأكاديمي (٥٦%)

٣. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات لا تراعي التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقات العملية (٢٥%)

٤. بلغت نسبة موافقة العينة على أن محتوى البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات يتفق ومتطلبات العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (٥٦%)

٥. بلغت نسبة موافقة العينة على أن الزمن المخصص للبرامج كاف لتغطية جميع المحاور مع الوضع في الاعتبار نوعية وطبيعة بعض البرامج والتي تحتاج إلى فترة زمنية أطول وبخاصة البرامج التطبيقية (٦٢%)

٦. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج تمتاز بالتدرج في تقديم المعلومات والتنوع في طرق العرض بما يلائم كافة المستويات (٥٦%)

٧. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات توفر للمشاركين فرصة تقديم ملاحظاتهم ومداخلاتهم علي مضمون ما تقدمه من محتوى المادة التدريبية (٧٥%)

٨. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج تعطي للمشاركين الفرصة في مواصلة التعلم الذاتي (٨٧%)

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود؟

١. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التدريبية تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال إعداد المادة التعليمية للطالبات (٨٧%)

٢. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في الإطلاع علي تجارب متطورة في مجال عرض المادة العلمية بأسلوب مشوق للطالبات (٧٥%)

٣. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارة إدارة وقت المحاضرة وتوزيعها بشكل أفضل على محاور المحاضرة (٦٨%)

٤. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في التعرف علي مصادر جديدة للمعلومات لم يتعرف عليها أعضاء هيئة التدريس من قبل (٦٨%)

٥. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في التعرف علي مزايا تطبيقات الحاسب والاستفادة منها في تقديم المحاضرات للطلالبات (٦٩%)

٦. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في الحوار والمناقشة (٨١%)

٧. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال الاتصال الفعال مع الطالبات (٧٤%)

٨. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب المهارات التي تمكن عضوات هيئة التدريس من تقديم الإرشاد الأكاديمي للطلالبات (٦٢%)

٩. بلغت نسبة موافقة العينة على أن البرامج التدريبية لا تساعد علي تشجيع الطالبات علي التفكير المستقل وتشجيع الحوار وتنوع الآراء (٢٥%)

١٠. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها تساعد في اكتساب مهارات جديدة في مجال القيادة وتحقيق النمو الأكاديمي في مجال العمل (٧٥%)

١١. بلغت نسبة موافقة العينة على فاعلية البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات من حيث إنها توفر فرصة الاستفادة من مهارات الاستشاريين الخارجيين (٨١%)

الإجابة عن السؤال الرابع: ما المعوقات التي تحد من استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات وما هي مقترحاتهم للتغلب عليها؟

١. بلغت نسبة موافقة العينة على عدم مناسبة مواعيد البرامج التدريبية مع التزامات مجال العمل من محاضرات واختبارات وغيرها (٨٧%)

٢. بلغت نسبة موافقة العينة على صعوبة تطبيق المهارات الجديدة في إطار المناهج الحالية (٢٥%)

٣. بلغت نسبة موافقة العينة على أن جزء كبير من البرامج الحالية لا يتفق مع بيئة المجتمع السعودي (١٣%)

٤. بلغت نسبة موافقة العينة على أن الروتين الإداري يحول دون تطبيق المقترحات الجديدة في التدريس (٤٤%)

٥. بلغت نسبة موافقة العينة على أن تطبيق المهارات الجديدة يحتاج إلى إمكانيات مالية ومادية غير متوفرة في الوقت الحاضر (٥٦%)

٦. بلغت نسبة موافقة العينة على عدم وجود حوافز مناسبة لتطوير الأداء الأكاديمي (٦٩%)

٧. بلغت نسبة موافقة العينة على عدم المتابعة الجادة لتقييم مدى تطبيق المهارات المكتسبة في العمل الأكاديمي (٨١%)

٨. بلغت نسبة موافقة العينة على أن الأعباء الوظيفية الحالية تستغرق معظم الوقت والجهد ما يحول دون التفكير في إضافة أعباء جديدة (٦٢%)

٩. بلغت نسبة موافقة العينة على أن أساليب التقويم الحالية لأداء أعضاء هيئة التدريس لا تأخذ في الاعتبار الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس (٧٥%)

١٠. بلغت نسبة موافقة العينة على أن تخطيط المسار الوظيفي لا يتضمن البرامج التدريبية (٦٢%)

١١. بلغت نسبة موافقة العينة على عدم الاستفادة من التقنيات الحديثة في الترجمة الفورية للبرامج التي تقدم باللغة الأجنبية (٧٤%)

١٢. بلغت نسبة موافقة العينة على أن حجم الأعباء التدريسية لا يترك مجالاً للاستفادة الأمثل من البرامج التدريبية (٨٧%)

أما بالنسبة إلى الفروق في استجابات عينة الدراسة تبعا لعدد من المتغيرات فقد جاءت النتائج كما يلي:

١. عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع إلى القسم وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس مع اختلاف القسم الذي تنتمي إليه

٢. عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع للدرجة العلمية وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف الدرجة العلمية التي تنتمي إليه

٣. عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع للمؤهل الأكاديمي وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف المؤهل الأكاديمي

٤. عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع لسنوات الخبرة وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة

٥. عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الاستبانة ترجع لعدد الدورات التدريبية وهذا يؤكد اتفاق وجهات نظر عضوات هيئة التدريس بالرغم من اختلاف عدد الدورات التدريبية

المقترحات الخاصة بتطوير البرامج التي تقدمها عمادة تطوير المهارات: قدم أفراد العينة العديد من المقترحات وهي :

١. تكثيف البرامج التي تطور في المجال الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .
٢. تكثيف الدورات التي تركز علي طرق وفنيات وأساليب التدريس .
٣. زيادة أعداد المقاعد المتاحة في البرامج التدريبية لكل دورة .
٤. الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية المعتمدة أكاديمياً فيما يخص الدورات التدريبية وورش العمل التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس.
٥. زيادة عدد الدورات المسائية لعضوات هيئة التدريس .
٦. تكثيف البرامج والدورات التدريبية في الأسابيع الأولى من الدراسة أو بعد الاختبارات النهائية.

ثانياً : توصيات الدراسة:

- ١- الحرص على تنمية الجوانب التي تستهدف تطوير مهارات الابتكار والإبداع بتوسيع مجال مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم البرامج التدريبية عن طريق تحديد احتياجاتهم الفعلية.
- ٢- العمل على أن تعكس البرامج التدريبية قضايا المجتمع المحلي بحيث يمكن تطبيق المفاهيم النظرية التي تتضمنها برامج التدريب على الممارسات الميدانية.
- ٣- إعادة النظر في سياسات وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بحيث يتاح قدر أوسع من مشاركتهم في التقويم الذاتي.
- ٤- تصميم وتنفيذ برامج لتنمية مهارات القيادة الإدارية بالتركيز على تطبيقاتها في مجال إدارة الوقت باعتباره أهم الموارد الذاتية لأعضاء هيئة التدريس.

٥- وضع الآلية المناسبة لضمان مراقبة ومتابعة تطبيق ما يتم إكتسابه من مهارات أثناء التدريب على جوانب العمل الأكاديمي.

٦- وضع وتنفيذ برامج تدريبية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال طرق التدريس الحديثة وخصوصا تمكين الطالبات من المناقشة والحوار والمبادرة الذاتية.

٧- إعادة النظر في سياسات الحوافز التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بحيث تشمل مجموعة أوسع من الحوافز المادية والمعنوية.

٨- العمل على إدخال تقنيات الحاسب الآلي في البرامج التي تقدمها العمادة بحيث يستفاد بشكل أكبر من التقنيات الحديثة.

ثالثاً: الدراسات المقترحة

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثتان الدراسات الآتية :

١- قياس رضا أعضاء هيئة التدريس عن برامج التدريب التي تقدمها عمادة تطوير المهارات.

٢- توقعات الخريجين عن آفاق استفادتهم من برامج عمادة تطوير المهارات في مستقبلهم المهني.

٣- تقييم إسهام برامج التدريب التي تقدمها عمادة تطوير المهارات للمساهمة في تقديم حلول عملية لمشكلات المجتمع المحلي من وجهة نظر أفراد المجتمع.

٤- أثر (عمادة تطوير المهارات) على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات.

٥- دراسة مقارنة بين أعضاء وعضوات هيئة التدريس للتعرف على أثر (عمادة تطوير المهارات) عليهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو نبعة، عبد العزيز (٢٠٠٤ م). دراسات في تحديث الإدارة الجامعية، (ط١). الأردن: مؤسسة الوراق.

آل زاهر على ناصر (١٤٢٣ هـ). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها، رسالة دكتوراه غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

البابطين، عبد العزيز (١٩٨٩ م). العلاقة السالبة بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وأثرها على جودة التعليم، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، العدد (١)، الرياض، عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود.

براون، جورج وأتكنز، مادلين (١٩٨٩ م). "تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية (نتائج مسح وطني)"، ترجمة: محمود سيد محمد. مجلة رسالة الخليج العربي، ع (٣٠)، الرياض.

برود، ماري، ونيوستروم، جون (١٤١٨ هـ). تحويل التدريب: استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق، ترجمة وتعريب: عبد الفتاح السيد النعماني. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)

البريدي، عبد الله (٢٠٠٤ م). مشكلة ضعف الإنتاج الإبداعي للأستاذ الجامعي العربي في محيط تخصصه: بواغث المشكلة وتجلياتها. ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-٢٠٠٣/١٢/١٥ م.

التركي، منصور (٢٠٠٤ م). دور البرامج التدريبية في إحداث التغير في السلوك التنظيمي، دراسة تطبيقية في قطاع الأمن بجدة والدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

التقرير السنوي الأول لعمادة تطوير المهارات ١٤٢٨-١٤٢٩هـ

التقرير السنوي لجامعة الملك سعود ١٤٢٧-١٤٢٨هـ

الثبتي، عوض (١٩٩٣). "برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، مجلة جامعة أم القرى، السنة (٥)، العدد السابع.

الثقي، نورة (١٤١٤هـ). برامج تدريب مديرات المدارس الثانوية والمتوسطة بمعهد الإدارة العامة بالرياض وعلاقته بأدائهن الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود

الجبر، عبد الله، (١٤١٤هـ). علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسئولى الإدارات الحكومية والأهلية : دراسة ميدانية، الرياض، عمادة شؤون المكتبات ، جامعة الملك سعود.

الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية، (١٩٨٨م). التدريب.

الحربي، حياة (ديسمبر، ٢٠٠٦م). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، دراسات في التعليم الجامعي ، العدد (١٣)، مركز تطوير التعليم الجامعي.

الحسن، عصام إدريس (٢٠٠٤م). تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التكامل بين التكنولوجيا التعليمية التماثلية والرقمية: نموذج مقترح. ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٣م.

حمودة، عبد الناصر (٢٠٠٠م)ز تطوير نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية ،دراسة ميدانية مطبقة على المنظمة الكويتية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (٧)، العدد (١)

الحميري، باسم (٢٠٠٩م). التدريب الفعال منهجي وتطبيقي، (ط١)، عمان : دار
الحامد

الحيدري، فهد (١٤٢١هـ). أثر التدريب على مستوى الأداء البيروقراطي، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم الدراسات الاجتماعية

الخابوري، أحمد (١٩٨٧م). معوقات التدريب الإداري في المؤسسات التدريبية :
تجربة معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان ، مجلة الإداري، العدد (٣١).

الخطيب، محمد (٢٠٠٤م). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية
لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة أعضاء هيئة التدريس تنمية في مؤسسات
التعليم العالي (التحديات والتطوير) ، كلية التربية، الرياض، جامعة الملك سعود، ١٤-١٥
ديسمبر.

الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٤م). دراسة الاعتماد الأكاديمي و علاقته بالتنمية
العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. ورقة مقدمة في ندوة تنمية
أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-
٢٠٠٣/١٢/١٥م.

دليل التدريب في الخدمة المدنية (١٩٨٠م). الرياض: مطبعة دار الهلال.

الرشيد، محمد، (١٩٩٨م). التعليم العالي وسوق العمل، ورقة عمل مقدمة إلى
ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) ، الجزء الأول، وزارة
التعليم العالي، الرياض.

سلامة ، محمد؛ عوض ، إسحاق؛ حبشي، لويز (١٩٧٤م). إدارة الأفراد. القاهرة:
مكتبة عين شمس

السنيدي، عبد الله (١٩٩٢م). مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية
السعودية. الرياض: مطابع الفرزدق التجارية

الشايح، فهد بن سليمان (٢٠٠٤م). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته. ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٣م.

الشريم، أحمد ، (٢٠٠٩م). معايير الأداء في العملية التربوية. مجلة خبراء التربية، على الرابط. <http://edu-experts.com/articleDetail.aspx?id=12>

الشمري، عبد الرحمن (١٤٢٨هـ). تحديد الاحتياجات التدريبية المعايير والمعوقات: دراسة استطلاعية للمديرين العاملين في وزارة المياه والكهرباء بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، الرياض: جامعة الملك سعود

صانق، حصة (١٩٩٠ م). تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، مصر: جامعة عين شمس

الصلاحى، فؤاد (سبتمبر ٢٠٠٤ م). معوقات تطور المنظمات الأهلية في اليمن، ملتقى المرأة للدراسات والتدريب على الرابط <http://www.wfirt.net/dtls.php?PageID=67>

طيب، عزيزة (١٩٩٨ م). "دراسة تقويمية لواقع مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز.

عبد الخالق، مصطفى (١٩٧٩م). تقييم فاعلية التدريب. مجلة الإداري، العدد (٢).

علي، موفق حياوي (١٩٨٧). "دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي" مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد، ٢٢، ذو القعدة، ١٤٠٧هـ.

عمادة تطوير المهارات ، التقرير السنوي الأول، الرياض: جامعة الملك سعود

عمارة، سامي فتحي (١٩٩٩). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم ، بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس.

الفصل، عبد الله (٢٠٠٢م). سبل زيادة الطاقة الاستيعابية بالجامعات لمواجهة متطلبات التنمية المستقبلية، ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠-٢٠٢٠ هـ، وزارة التخطيط، الرياض، في الفترة ١٩-٢٣ أكتوبر.

القحطاني، سالم بن سعيد وآخرون (٢٠٠٠م). منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على SPSS. الرياض.

القرني، علي (١٩٩٠ م). العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية ، مجلة العلوم التربوية، المجلد الثاني، الرياض، عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود.

القرني، علي بن سعد آل مزاع (٢٠٠٤م). طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي. ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٣م.

قشقرى، رقية محمد و قشقرى، خديجة روزي(٢٠٠٤م). مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة (العلمية والاقتصاد المنزلي) للتقنية- الواقع والتطلعات. ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٣م.

مرزا، هند (١٤٢٥ هـ). برنامج مقترح في تدريب مديري المناطق التعليمية بدول الخليج العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الرياض: جامعة الملك سعود

المعاينة، داود؛ أبو حشيش، عبد العزيز، (١٤٢٣هـ)، حقبة تدريب المدربين ،
عمادة البرامج التدريبية وخدمة المجتمع، وكالة الوزارة لكليات المعلمين، الرياض: وزارة
التربية والتعليم

المنيع، محمد (٢٠٠٢م). متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد
البشرية في المملكة العربية السعودية : منظور مستقبلي ، ندوة الرؤى المستقبلية للاقتصاد
السعودي حتى عام ١٤٤٠ / ٢٠٢٠هـ ، وزارة التخطيط ، الرياض ، ١٩-٢٣ أكتوبر.

نصر، جمال (١٩٩٧م). العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري في
ظل التحولات المعاصرة، ورقة عمل مقدمة لندوة آفاق جديدة في التنمية البشرية وإدارة
العملية التدريبية، عمان ، المملكة الأردنية الهاشمية.

النقيثان، إبراهيم بن حمد (٢٠٠٤م). اتجاهات الدارسين نحو استخدام التقنية
الحديثة في التدريس الجامعي . ورقة مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في
مؤسسات التعليم العالي -التحديات والتطوير، الفترة من ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٣م.

الوزرة، عبد الله، (٢٠٠٦م) ، كفايات عمداء الكليات في الجامعات السعودية
برنامج لتطوير الأداء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الملك سعود،
قسم الإدارة التربوية.

ياغي، محمد (١٩٨٩م). كيفية استخدام مدخل النظم في تصميم برنامج تدريبي،
المجلة العربية للتدريب، المجلد الثاني، العدد (٤).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Barlett, Peggy F. and Rappaport, Ann (n.d). Long-term impacts
of research and teaching. International Journal for Academic
Development

Caudron, Shari. CLO Accountability" TD. Vol. (57)، No. (2)،
February 2003

Cowling, Alan & Mailer, Chole, Managing Human Resources, 3rd ed. London, Arnold, 1998.

Elen, Jan et al. (2007). Faculty Development in Research-Intensive Universities: The role of academics' conceptions on the relationship between research and teaching. International Journal for Academic Development, Vol. 12, No. 2, November 2007, pp. 123-139

kerlind , Gerlese S. A (2008). Growing and developing as a university researcher. High Educ., 55:241-254

Knight , Amy M, et al. (2007). Qualitative assessment of the long-term impact of a faculty development programme in teaching skills. Medical Education , 41: 592-600. Blackwell Publishing Ltd.

Lindman, Janet Moore and Tahamont, Maria(2006). Transforming Selves, Transforming Courses: Faculty and Staff Development and the Construction of Interdisciplinary Diversity Courses. Innovative Higher Education, Vol. 30, No. 4.

Mississippi Department of Education, professional Development for the New Millenium ,<http://www.mde.k12.ms.us/lead/olde/pdm.html>.2001.

Noe , Caroly (1999). Employee Training & Development. New York MC: Graw-Hill Company

Yong, chun, ji (1999). A national study of faculty development need in korean junior colleges, edd. Dissertation george washington university.